|  |  |
| --- | --- |
| **Тульская область** | |
| **Муниципальное образование Липицкое Чернского района** | |
| **Администрация** | |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | |
|  | |
| **От 27 апреля 2023 года** | **№ 36** |

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий центр культуры и досуга»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением правительства Тульской области от 26.11.2017 № 489 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области, на основании статьи 36.1 Устава муниципального образования Липицкое Чернского района, Администрация муниципального образования Липицкое Чернского района **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Липицкий центр культуры и досуга» (Приложение).

2. Признать утратившими силу:

1. постановление Администрации муниципального образования Липицкое Чернского района от 09.01.2017 № 1-1 «Об утверждении положения «Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий ЦК и Д»»;
2. постановление Администрации муниципального образования Липицкое Чернского района от 20.04.2017 № 4-61 «О внесении изменений в постановление Администрации МО Липицкое Чернского района Тульской области № 1-1 от 09.01.2017 года «Об утверждении положения «Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий ЦК и Д»»;
3. постановление Администрации муниципального образования Липицкое Чернского района от 31.10.2017 № 10-112 «О внесении изменения в постановление Администрации МО Липицкое Чернского района от 09.01.2017 № 1-1 «Об утверждении положения «Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий ЦК и Д»»;
4. постановление Администрации муниципального образования Липицкое Чернского района от 18.07.2019 № 63 «О внесении изменения в постановление Администрации МО Липицкое Чернского района от 09 января 2017 г. № 1-1 «Об утверждении положения «Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий ЦК и Д»»;
5. постановление Администрации муниципального образования Липицкое Чернского района от 21.10.2019 № 90 «О внесении изменения в постановление Администрации МО Липицкое Чернского района от 09 января 2017г. № 1-1 «Об утверждении положения «Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий ЦКиД»»;
6. постановление Администрации муниципального образования Липицкое Чернского района от 28.09.2020 № 73 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Липицкое Чернского района от 09.01.2017 г. № 1-1 «Об утверждении положения «Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий ЦК и Д»»;
7. постановление Администрации муниципального образования Липицкое Чернского района от 27.07.2021 № 57 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования Липицкое Чернского района от 09.01.2017 г. № 1-1 «Об утверждении положения «Об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий ЦК и Д»;

3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Чернский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (https://chernskij-r71.gosweb.gosuslugi.ru/).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Постановление вступает в силу со дня подписания.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава Администрации**  **МО Липицкое Чернского района** | **Н.А. Шадыкина** |

Приложение

к постановлению Администрации

муниципального образования Липицкое Чернского района

от 27.04.2023 г. № 36

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «****Липицкий центр культуры и досуга»**

**1.Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий центр культуры и досуга» (далее - Положение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, размеры должностных окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Тульской области, утвержденным Постановлением администрации Тульской области от 30.09.2008 № 598 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области» (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

другие вопросы оплаты труда.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате по согласованию с представительным органом работников и согласованным с органом исполнительной власти МО Липицкое Чернского района, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее - Учредитель).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных организаций (учреждений) МО Липицкое Чернского района соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Липицкий центр культуры и досуга» формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета Тульской области, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Должности** | **Размер должностного оклада (оклада), руб.** |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 7 356 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 9 998 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 11 490 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 13 099 |

Должностные оклады (оклады) заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)за квалификационную категорию.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу) определяется путем умножения размера должностного оклада (оклада) на повышающие коэффициенты.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в 3-9 настоящего раздела Положения.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;

свыше 5 лет до 10 лет включительно -0,15;

свыше 10 лет - 0,2.

Порядок исчисления стажа для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет определяется в соответствии Приложением № 1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к должностному окладу(окладу)по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам учреждений (структурных подразделений) культуры, расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и к должностному окладу(окладу) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику в размере до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с Учредителем и представительным органом работников.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры, указанным в пункте 1 раздела 2 настоящего Положения, с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1;

при наличии первой квалификационной категории - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;

при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников. Кратность оклада руководителя учреждения устанавливается нормативным актом Учредителя.

К основному персоналу относятся:

Специалисты всех наименований и категорий, руководитель клубного формирования, заведующий центром.

Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется Учредителем и устанавливается ежегодно от фактически сложившейся заработной платы основного персонала за предшествующий календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

**4. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя Учреждения**

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера оклада руководителя Учреждения (далее – Порядок) определяет правила исчисления заработной платы для определения размера оклада руководителя Учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады, выплаты по повышающим коэффициент к окладам, выплаты стимулирующего характера, размер доведения до минимальной заработанной платы работников основного персонала Учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения осуществляется Учреждением за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя Учреждения.

При назначении нового руководителя Учреждения оклад данному руководителю определяется в размере ранее определенного оклада предшествующему руководителю, рассчитанного в соответствии с настоящим Порядком.

Средняя заработная плата работников основного персонала Учреждения определяется путем деления суммы окладов, выплат по повышающим коэффициентам к окладам, выплат стимулирующего характера работников основного персонала Учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя Учреждения.

При определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число включительно (для февраля – по 28 или 29 число включительно), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала Учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала Учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в Учреждении на одной и более одной должности или профессии (на условиях внутреннего совместительства), учитывается в списочной численности работников основного персонала Учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала Учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности работников, указанных в 27 настоящего Положения, производится в следующем порядке:

Исчисляется общее количество человека-дней, отработанных указанными работниками, путем деления общего числа отработанных человека-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

-40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

-39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

-36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

- 30 часов – на 6 часов при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

- 24 часа – на 4,8 часа при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе).

Затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

Среднемесячная численность работников основного персонала Учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала Учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

При создании нового Учреждения и других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала Учреждения, для определения оклада руководителя учитываются средняя заработная плата работников основного персонала, рассчитанная для определения размера оклада руководителя, и размер кратности в среднем по группе Учреждений данного типа.

**5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера**

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекшихся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

**6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего**

**характера**

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются на основе локального акта учреждения, согласованного с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников учреждения при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, или МО Чернский район, или выполнении особо важных и срочных работ.

Размер, порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Учредителем.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы является ежемесячной (ежеквартальной) выплатой и устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работника.

Показатели эффективности деятельности работника, порядок и условия осуществления премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников и согласованным с Учредителем.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно- руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей,- по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения,- на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательный характер.

При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Заслуженный» (кроме работников театрально-концертных учреждений) - 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,25;

награжденных отраслевыми знаками -0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Работникам (руководителям) учреждения в пределах расходов на оплату труда, запланированных на текущий финансовый год, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами и в соответствии с коллективным договором учреждения принимается в отношении и на основании письменного заявления:

работников учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера - руководитель учреждения в соответствии с Положением о материальной помощи, утвержденным локальным актом Учреждения, согласованным с Учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1

к Положению об условиях оплаты труда работников

муниципального бюджетного учреждения «Липицкий центр культуры и досуга»

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет**

1.В стаж работы засчитываются:

а) время работы в Учреждении;

б) время службы в Вооруженных Силах Российской Федерации; время службы в Вооруженных силах СССР, время нахождения на длительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в Учреждение не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

в) время работы в учреждениях культуры в период учебы студентам высших и средних образовательных учреждений культуры независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях культуры.

г) работникам учреждений культуры при условии, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление повышающего коэффициента за выслугу лет:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

д) время работы в органах исполнительной власти всех уровней, организациях (учреждениях) на идентичных должностях (профессиях), а также должностях (профессиях), связанных с направлением деятельности учреждения или отвечающих функционалу занимаемой в учреждении должности.

2. В случаях уменьшения стажа работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж работы.

3. Работникам Учреждений могут быть засчитаны в стаж работы иные периоды работы (службы) в учреждениях и организациях независимо от их организационно-правовой формы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по замещаемой должности (профессии).

4. Включение в стаж иных периодов работы производится на основании приказа руководителя в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом Учреждения создается соответствующая комиссия по исчислению стажа для установления работникам повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет.