

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ТИШАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
НЕХАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.01. 2016 г.

№ 4

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тишанского сельского поселения Нехаевского муниципального района.

Руководствуясь статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением главы Нехаевского муниципального района Волгоградской области от 14.05.2009г № 308 « Об утверждении методических рекомендаций по установлению оплаты труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Нехаевского муниципального района Волгоградской области» и иными нормативно-правовыми актами РФ и Волгоградской области регулирующими вопросы оплаты труда

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тишанского сельского поселения Нехаевского муниципального района (прилагается).
2. Данное Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 января 2016 года.
3. Постановления № 14 от 01.03.2010 г., №14 от 10.04.2015 г. считать утратившими силу.

Глава Тишанского
сельского поселения



А.Н. Сафронов

УТВЕРЖДЕНО
ПРИЛОЖЕНИЕ №1
Постановлением № 4 главы
Тишанского сельского
поселения 19.01.2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
Тишанского сельского поселения Нехаевского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением главы Нехаевского муниципального района Волгоградской области от 14.05.2009 №308 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению условий оплаты труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих муниципальных учреждений Нехаевского муниципального района Волгоградской области» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам культуры Тишанского сельского поселения в условиях отраслевой системы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников включает в себя:

оклад (должностной оклад); ставка заработной платы;

повышающий коэффициент;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов.

Повышающий коэффициент носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.3. Наименования должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в едином тарифно – квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристиках (требованиях) по должностям работников.

1.4. Базовые оклады (базовые должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих определяются по соответствующим квалификационным группам, утверждённым нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации и на основании постановления главы Нехаевского муниципального района от 14.05.2009 №308 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению условий оплаты труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и

профессиям рабочих муниципальных учреждений Нехаевского муниципального района Волгоградской области» .

1.5. Оклады (должностные оклады) руководителям , их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам , выплачиваются за работу при 36-часовой рабочей неделе.

1.6. Оклады (должностные оклады) работникам устанавливаются по результатам аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации работников (приложение № 1 к Положению).

1.7. Оплата труда работников других отраслей, работающих в учреждении, производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

1.8. Условия оплаты труда работников , включая размер оклада (должностного оклада), является обязательным для включения в трудовой договор.

Заработная плата работников предельным размером не ограничивается, но устанавливается в пределах средств выделенных ассигнований.

2.Порядок формирования окладов (должностных окладов)

2.1. Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих формируются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаемых по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальный оклад (должностной оклад) работника , осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих выплат.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты, (с учетом которых новый оклад не образуется) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих учреждения в размерах, определённых в приложениях № 4 и № 5 к Положению.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиям рабочих и должностям служащих устанавливаются по четырём профессиональным квалификационным группам.

2.4. Изменение размера заработной платы работника производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа; при увеличении стажа работы, за продолжительность непрерывной работы, устанавливаются к должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных учреждениях – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в соответствующем учреждении, или со дня представления документа о стаже, при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада

(должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителям устанавливается Главой Тишанского сельского поселения, в подведомственном подчинении которого находится учреждение, при заключении с ними трудовых договоров, с учётом образования, наград.

3.2. Заработная плата руководителей учреждений, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Должностной оклад руководителей учреждений, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и не должен превышать 5 размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад руководителя должен быть не меньше оклада подчиненных (корректировку производить применяя коэффициенты кратности от 1,0 до 1,5).

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников (за исключением руководителя, его заместителя и главного бухгалтера).

Расчет средней заработной платы работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

Средняя заработная плата работников определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. При создании новых муниципальных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников муниципального учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по согласованию с Главой администрации Тишанского сельского поселения.

3.5. Размер оклада (должностного оклада) главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 50 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего учреждения.

При заключении трудового договора с главным бухгалтером руководитель учреждения устанавливает конкретный размер оклада (должностного оклада), в соответствии с положениями локального нормативного акта учреждения.

3.6. Виды и размеры выплат стимулирующего характера (в том числе премирование) руководителю устанавливаются Главой Тишанского сельского поселения, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, с учётом результатов деятельности, объёма и сложности работы, выполняемой руководителем учреждения. Конкретные значения показателей эффективности

деятельности, исходя из задач, стоящих перед учреждением, ежегодно устанавливаются на основании нормативного правового акта.

3.7. Размер выплат стимулирующего характера руководителя в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств бюджета Тишанского сельского поселения не может превышать среднего размера выплат стимулирующего характера работников соответствующего учреждения более чем в два раза.

При осуществлении предпринимательской и иной приносящей доход деятельности размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счёт средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, не может превышать среднего размера выплат руководителям структурных подразделений и специалистам соответствующего учреждения более чем на 30 процентов.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам (должностным окладам) работников, предельным размером не ограничиваются, если иное не установлено законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретные размеры повышения оплаты труда определяются локальными нормативными актами, коллективными и трудовыми договорами.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Работникам за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 производится доплата в размере 20 процентов к должностному окладу за каждый час работы пропорционально отработанному времени.

4.4. В соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам за работу в выходные и праздничные дни может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. Работникам за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором на время совмещения профессий (должностей), производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

При отработке работниками месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству компенсационные доплаты начисляются пропорционально отработанному времени.

4.6 Работникам при работе с вредными условиями труда (работа с физрастворами) в размере не более 12%.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учётом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов).

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу и носят постоянный или временный характер.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
выплаты за качество выполняемых работ;
надбавки руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельских населённых пунктах.

5.3. Виды, размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат (с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работника) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждений с учётом мнения представительного органа работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок не более одного года.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается руководителем учреждения.

5.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки, за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и другие виды работ, закреплённые локальным нормативным актом .. Надбавка предельным размером не ограничивается.

5.6. Надбавка за стаж работы (выслугу лет), устанавливается в зависимости от непрерывного стажа работы в бюджетных учреждениях и выплачивается в соответствии с Порядком начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам (приложение № 2 к Положению)

5.7. Надбавки за качественные показатели выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей деятельности .

5.8. Специалистам учреждения, расположенных в сельских населённых пунктах устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов (приложение № 3 к Положению).

5.9. В целях поощрения работников за достижение значимых результатов работы, своевременное и качественное выполнение установленных показателей, планов, заданий, мероприятий в учреждении могут быть установлены премии при наличии экономии фонда оплаты труда.

Наименование премий, порядок и условия их выплаты, перечень критериев и показателей премирования работников определяются локальным нормативным актом учреждения и закрепляется распоряжением Главы администрации Тишанского сельского поселения, в соответствии с положением о премировании.

6. Иные вопросы организации оплаты труда

6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине, выплачиваются пропорционально отработанному времени. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются сроком не более 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

6.2. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

6.3. При временном замещении (выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы) оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

6.4. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает Глава администрации Тишанского сельского поселения на основании порядка, установленного локальным нормативным актом учреждения и в пределах экономии фонда оплаты труда.

6.5. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере полученной разницы.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников включает:
должностные оклады (оклады);
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

7.2. Из средств базового фонда оплаты труда осуществляются выплата гарантированной заработной платы работникам в виде окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности и за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за установленный учётный период, а также выплаты компенсационного характера, установленные локальным нормативным актом учреждений.

7.3. Стимулирующий фонд оплаты труда обеспечивает выплаты работникам надбавок: за интенсивность труда; за стаж работы (выслугу лет); за особенности деятельности отдельных категорий работников; за качественные показатели; персональные и премиальные (поощрительных выплат по результатам труда). Размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения и иными нормативно-правовыми актами.

7.4. Руководитель самостоятельно утверждает структуру и штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда, разрабатывает и

утверждает объём нагрузки работника, устанавливает низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения учреждением установленных учредителем функций, задач и объёмов работ.

Руководитель несёт ответственность за правильный расчёт, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

Штатное расписание утверждается Главой администрации Тишанского сельского поселения.

Заключительные положения

8. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.1. Положение учреждения может быть изменено и дополнено с учетом деятельности учреждения

- в соответствии с изменением задач и функций учреждения;
- в соответствии с изменениями в действующую систему оплаты труда

ПОРЯДОК

начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам муниципальных учреждений культуры Тишанского сельского поселения Нехаевского муниципального района

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет)

1.1. В непрерывный трудовой стаж работы в бюджетных учреждениях, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) (далее – надбавка за выслугу лет) работникам муниципальных учреждений, подведомственных администрации Тишанского сельского поселения Нехаевского муниципального района (далее – учреждение), включается:

1.1.1. Непрерывный трудовой стаж в бюджетных учреждениях

1.1.2. Время обучения в учебных заведениях по соответствующим специальностям, если до поступления на учёбу они работали в бюджетных учреждениях не менее 6 месяцев.

1.1.3. Время частично оплачиваемого отпуска женщинам по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

1.1.4. Время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности.

1.1.5. Служба в Вооружённых Силах Российской Федерации, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях и если после увольнения из Вооружённых Сил Российской Федерации последовала работа в учреждениях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу не превысил трёх месяцев.

1.1.6. Время работы в органах государственной власти или органах местного самоуправления.

1.1.7. К работникам для начисления надбавки за выслугу лет относятся все штатные работники.

2. Размеры начисления и выплаты надбавки за стаж работы (выслугу лет)

2.1. Выплата надбавки работникам за стаж работы (выслугу лет), устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 5 лет – 5 процентов,

при стаже работы от 5 до 10 лет – 10 процентов,

при стаже работы от 10 до 15 лет – 15 процентов,

при стаже работе от 15 и выше – 20 процентов,

2.2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учёта других доплат и надбавок.

2.3. Выплата надбавки за выслугу лет производится ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.4. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет работникам возлагается на кадровые службы и руководителя учреждения.

2.5. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Тишанского сельского поселения

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов муниципальных учреждений культуры Тишанского
сельского поселения Нехаевского муниципального , которым
устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 25
процентов

1. Руководители:

директор ,
заведующий ,
главные: культорганизатор, художественный руководитель.

2. Специалисты всех категорий:

библиотекарь,
Главный бухгалтер,
Бухгалтер.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Тишанского сельского поселения

1. Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов муниципальных учреждений культуры Тишанского сельского поселения

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (ставки) (рублей)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента, (Пу)
1	2	3	4	5
		Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3300	
1.	1-й квалификационный уровень			
		Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства среднего звена»	4800	
1.	1-й квалификационный уровень			
2.	2-й квалификационный уровень			
3.	3-й квалификационный уровень			
	4-й квалификационный уровень			
	5-й квалификационный уровень			
		Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	5100	1,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Тишанского сельского поселения

1. Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов муниципальных учреждений культуры Тишанского сельского поселения

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (ставки) (рублей)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента, (Пу)
1	2	3	4	5
		Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	3300	
1.	1-й квалификационный уровень			
		Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства среднего звена»	4800	
1.	1-й квалификационный уровень			
2.	2-й квалификационный уровень			
3.	3-й квалификационный уровень			
	4-й квалификационный уровень			
	5-й квалификационный уровень			
		Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»	5100	1,0

1.	1-й квалификационный уровень			
2.	2-й квалификационный уровень			
3.	3-й квалификационный уровень			
4.	4-й квалификационный уровень			
5.	5-й квалификационный уровень			
6.	6-й квалификационный уровень	главный: библиотекарь, художник.		
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства»				
1.	1-й квалификационный уровень	Художественный руководитель, культорганизатор	5600	1,2
2.	2-й квалификационный уровень			
3.	3-й квалификационный уровень	Директор, заведующий	6200	1,25

--	--	--	--	--

2. В штаты культурно - досуговых учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих должностей, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Тишанского сельского поселения

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и
должностей служащих муниципальных учреждений культуры
подведомственных администрации Тишанского сельского поселения
Нехаевского муниципального района**

**1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные
должности служащих и специалистов третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (ставки) руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента
1 квалификационный уровень	бухгалтер	5500	1.1
2 квалификационный уровень	Главный бухгалтер	6100	1.15

Приложение № 6
к Положению
к положению об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Тишанского сельского поселения

Перечень
минимального размера выплат компенсационного и стимулирующего
характера, установленных работникам МКУК «Тишанский ЦКиБ»

№ п/п	Наименование выплат	Минимальный размер выплат к окладу (%)
1	<p>Выплаты компенсационного характера:</p> <p>1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда.</p> <p>1.2. Выплата за работу при совмещении профессий (должностей).</p> <p>1.3. Выплата за работу в выходные и праздничные дни</p> <p>1.4. Выплата за работу в ночное время</p>	<p>Устанавливается в соответствии с законодательством</p> <p>Не более 50%</p> <p>Устанавливается в соответствии с законодательством</p> <p>Устанавливается в соответствии с законодательством</p>
2	<p>Выплаты стимулирующего характера:</p> <p>2.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы)</p> <ul style="list-style-type: none"> - от 1 года до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 и выше <p>2.2. Выплата за специфику работы</p> <ul style="list-style-type: none"> - сельская местность <p>2.3. Выплата за интенсивность и качество выполненных работ.</p>	<p>не более 5 %;</p> <p>не более 10 %;</p> <p>не более 15 %;</p> <p>не более 20 %;</p> <p>25%</p> <p>не более 200%</p>