



**Администрация Верховажского муниципального округа  
Вологодской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**14.04.2023 470**

от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
с.Верховажье

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Верховажского муниципального округа, финансируемых из бюджета Верховажского муниципального округа

В соответствии со статьей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законом Вологодской области от 17.10.2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», постановлением Правительства Вологодской области от 30.10.2008 года № 2094 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры Вологодской области, финансируемых из областного бюджета», руководствуясь уставом Верховажского муниципального округа Вологодской области в целях установления системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Верховажского муниципального округа, финансируемых из бюджета Верховажского муниципального округа.

2. Установление в муниципальных учреждениях культуры Верховажского муниципального округа, финансируемых из бюджета Верховажского округа, систем оплаты труда в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением, производится в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на эти цели и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в печатном издании «Официальный вестник администрации Верховажского муниципального округа» и подлежит размещению на официальном сайте Верховажского муниципального округа в информационной телекоммуникационной сети «Интернет», распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

**Глава Верховажского  
муниципального округа**

**А.В. Дубов**

Приложение 1  
**УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением администрации  
Верховажского муниципального округа  
от 14.04.2023 года № 470

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ВЕРХОВАЖСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО  
ОКРУГА, ФИНАНСИРУЕМЫХ ИЗ БЮДЖЕТА ОКРУГА**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Верховажского муниципального округа, финансируемых из бюджета округа, разработано в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области" и включает в себя:

    порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждений;

    перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

    перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

    порядок и размеры оплаты труда руководителей и их заместителей;

    порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", настоящим Положением.

**2. Порядок определения окладов  
(должностных окладов) работников Учреждений**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются исходя из применения к минимальному окладу (должностному окладу), установленному законом области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", суммы отраслевого повышающего коэффициента и должностного повышающего коэффициента.

Должностные оклады определяются в соответствии с уровнями квалификации, установленными профессиональными стандартами. В случае если профессиональный стандарт не предусмотрен настоящим Положением, должностные оклады определяются в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда Российской Федерации.

2.3. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов:

Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт	Размеры отраслевых повышающих коэффициентов
<p>Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава.</p> <p>Общепрофессиональные должности служащих первого уровня.</p> <p>Должности и профессии первого уровня.</p> <p>Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации</p>	1,54 - 1,87
<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена.</p> <p>Общепрофессиональные должности служащих второго уровня.</p> <p>Должности и профессии второго уровня.</p> <p>Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации</p>	2,53
<p>Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена.</p> <p>Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня.</p> <p>Должности третьего уровня.</p> <p>Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации</p>	1,43
<p>Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии.</p> <p>Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня.</p> <p>Должности четвертого уровня.</p> <p>Должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7, 8 или 9 уровень квалификации</p>	2,09

2.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от требований к уровню профессиональной подготовки, уровню квалификации, предъявляемых для занятия должности (профессии) работника, сложности и объема выполняемой работы, в размере до 6,0. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах

принимается руководителем Учреждения в отношении конкретных работников.

### **3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.2.1. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее 4 процентов должностного оклада. Максимальный размер доплаты – 24 процента должностного оклада. Конкретный размер выплат устанавливается работодателем. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.2.2. Доплата за работу в сельской местности устанавливается работникам Учреждения (структурных подразделений Учреждения), занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, в размере 25 процентов должностного оклада.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работниками Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Минимальный размер доплаты – 40 процентов части должностного оклада за час работы в ночное время.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

Доплата производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый

час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

#### 3.3.4. Доплата за сверхурочную работу

Доплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры доплаты определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

#### 3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

К заработной плате работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством применяется районный коэффициент.

3.5. Работникам Учреждения могут быть установлены иные компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством.

### **4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Порядок, размеры и условия применения выплат стимулирующего характера в Учреждении и по отдельным должностям и профессиям определяются локальными нормативными актами Учреждения.

#### 4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

4.2.1. Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактического участия в репертуаре, подготовке новых программ (выпуске нового спектакля); иным служащим из числа работников Учреждения в зависимости от количества и статуса проводимых Учреждением мероприятий, интенсивности, напряженности и сложности выполняемых работ, соблюдения сроков оказания услуг и внедрения новых технологий, направленных на повышение эффективности и качества оказываемых услуг.

Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере до 500 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

#### 4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

В Учреждении устанавливается доплата за выслугу лет согласно приложению 1 к настоящему Положению.

#### 4.4. Выплаты за качество выполняемых работ

4.4.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

Размер и условия установления доплаты за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей и критериев оценки

эффективности труда работников этого Учреждения.

Размер доплаты не может превышать 500 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

4.4.2. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам Учреждения из числа служащих, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

до 10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание "Заслуженный...";

до 20% должностного оклада - за ученую степень доктора наук или за почетное звание "Народный...".

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

4.4.3. Доплата за знание и использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается работникам из числа служащих в размере до 15% должностного оклада.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

4.5.1. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за период, который определяется локальным нормативным актом Учреждения. При установлении премияльной выплаты учитываются результаты деятельности работников Учреждения за отчетный период на основании показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения, установленных локальным нормативным актом Учреждения.

4.5.2. Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитываются:

выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

## **5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей Учреждений и их заместителей.**

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя Учреждения определяется Управлением культуры и туризма администрации Верховажского

муниципального округа (далее – Учредитель).

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу Учреждения относятся все работники Учреждения, за исключением руководителя и его заместителя, а также работников, указанных в абзаце втором 5.4. раздела 5 настоящего Положения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется Учредителем.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Учредителем Учреждения, и не может превышать кратность 1 к 8. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за предшествующий календарный год. Определение Размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей.

5.4 Должностные оклады заместителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностных окладов художественному руководителю при выполнении им функции заместителя руководителя Учреждения, а также работникам, должность которых с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя Учреждения.

5.5 С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителю, а также работникам, указанным в 5 настоящего Положения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6 Руководителю Учреждения и его заместителю, а также работникам, указанным в абзаце втором пункта 5.4 раздела 5 настоящего Положения, устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

5.6.1. Доплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в размере:

до 10% должностного оклада – за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный...»;

до 20% должностного оклада - за ученую степень доктора наук или за почетное звание "Народный..."

Установление и (или) изменение размеров доплаты производится:

при наличии ученой степени - с даты принятия решения ВАК России о

выдаче диплома;

при наличии почетного звания - с даты присвоения почетного звания.

Доплата устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору работника.

5.6.2. Надбавка за стаж работы руководителей Учреждений и их заместителей устанавливается согласно Приложению 1 настоящего Положения. Доплата за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

5.6.3. Руководителю Учреждения, кроме выплат, предусмотренных пунктом 5 настоящего Положения, Учредителем устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.6.3.1. Доплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю за результаты работы Учреждения в целом в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения. Порядок установления указанной доплаты, а также критерии оценки и показатели эффективности работы Учреждения устанавливаются Учредителем.

Размер доплаты не может превышать 500 процентов должностного оклада.

Доплата устанавливается сроком не более 1 года.

5.6.3.2. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

5.6.3.2.1. Премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливаются руководителю Учреждения с учетом результатов деятельности Учреждения ( в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения).

При премировании учитываются:

- показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения, учитываемые в установленном Учредителем порядке;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка документов.

5.6.2.2.2. Руководителю Учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании учитываются:

- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

Премияльные выплаты максимальным размером не ограничиваются.

5.6.4. Заместителю руководителя, а также работникам, указанным в абзаце втором пункта 5.4 раздела 5 настоящего Положения, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктом 4.4.1, пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

## 6. **Формирование фонда оплаты труда работников Учреждений.**



6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из штатного расписания Учреждения в соответствии с настоящим Положением и состоит из: должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства из бюджета Верховажского муниципального округа и средства от приносящей доход деятельности.

Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых из бюджета округа, определяется Учредителем.

6.3. За счет экономии из фонда оплаты труда Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, его близких родственников, операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

- работникам Учреждения – по решению Руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника;
- руководителю Учреждения – по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ НАЗНАЧЕНИЯ ДОПЛАТЫ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ**  
**ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**  
**УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ (ДАЛЕЕ - ПОЛОЖЕНИЕ)**

**1. Общие положения**

1.1. Право на получение доплаты за выслугу лет имеют работники учреждений культуры, занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы (далее - работники). Должности вышеуказанных категорий работников должны предусматриваться соответствующими профессиональными квалификационными группами, профессиональными стандартами.

1.2. Доплата за выслугу лет производится ежемесячно в размерах согласно пункту 3.1 настоящего Положения.

**2. Исчисление стажа работы, дающего право**  
**на установление доплаты за выслугу лет**

2.1. В стаж работы, дающий право на установление доплаты за выслугу лет лицам, указанным в пункте 1 настоящего Положения, включается:

время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих, должностей других отраслей бюджетной сферы;

время работы в организациях любой организационно-правовой формы на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников культуры, искусства и кинематографии, общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы, профессиональными стандартами, указанными в Положении об оплате труда работников других отраслей бюджетной сферы, при приеме на работу в учреждение культуры на аналогичную должность;

время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;

время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов; партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций;

время работы на выборных должностях на постоянной основе в государственных органах, органах местного самоуправления, Советах народных

депутатов, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время обучения работников учреждений культуры в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

### **3. Порядок начисления доплаты за выслугу лет**

3.1. Начисление доплаты за выслугу лет производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от выслуги лет, установленной в соответствии с разделом 2 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 20%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 30%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 40%.

3.2. Доплата за выслугу лет производится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

3.3. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности работника, начисление доплаты за выслугу лет производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

3.4. Если у работника право на назначение или изменение размера доплаты за выслугу лет наступило в период исполнения им муниципальных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, доплата за выслугу лет устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника доплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3.5. Работающим пенсионерам доплата за выслугу лет выплачивается на общих основаниях.

### **4. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение доплаты за выслугу лет**

4.1. Стаж работы для установления доплаты за выслугу лет определяется

комиссией по установлению трудового стажа.

4.2. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения культуры с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.3. Руководителю стаж работы устанавливается Учредителем.

4.4. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж, являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж.

4.5. Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение доплаты за выслугу лет, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

## **5. Заключительные положения**

Споры, возникающие при установлении доплаты за выслугу лет, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.