

Тульская область
Муниципальное образование Ясногорский район
Администрация муниципального образования Ясногорский район

Постановление

от 25 сентября 2019 года № 1029

**О внесении изменений в постановление администрации
муниципального образования Ясногорский район от
5.05.2011 №790 «Об утверждении Положения об
условиях оплаты труда работников муниципальных
учреждений культуры Ясногорского района»**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании статьи 33 Устава муниципального образования Ясногорский район администрация муниципального образования Ясногорский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменения в постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 05.05.2011 № 790 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ясногорского района», изложив приложение к постановлению в новой редакции (Приложение).

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 16.02.2018 № 188 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 5.05.2011 №790 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Ясногорского района».

3. Обнародовать настоящее постановление путем размещения на официальном сайте муниципального образования Ясногорский район в сети Интернет и на информационных стендах.

4. Постановление вступает в силу с момента обнародования и распространяется на правоотношения возникшие 01 октября 2019 года.

**Глава администрации
муниципального образования
Ясногорский район**

В.В. Мухин

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Ясногорский район
от 25 сентября 2019 года № 1029

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Ясногорский район
от 05.05.2011 № 790

**Положение
об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений
культуры Ясногорского района
1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Ясногорский район (далее - Положение, работники, учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов), в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

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

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

размеры и условия осуществления 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 труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с органом исполнительной власти муниципального образования Ясногорский район, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников (далее - локальный акт учреждения, учредитель).

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

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для государственных организаций (учреждений) Тульской области 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 бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования Ясногорский район, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников казенных учреждений.

2. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам

1. 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 N 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	4405
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	5988
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	6882
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	7845

Должности, не отнесенные к ПКГ	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, редактор электронных баз данных музея, специалист по учету музейных предметов	6882
Главный режиссер, главный художник-модельер театрального костюма, главный художник по свету, главный администратор, заведующий театрально-производственной мастерской	7845

Должностные оклады (оклады) заместителей руководителей структурных

подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей. К окладам работников культуры образовательных организаций муниципального образования Ясногорский район устанавливается повышающий корректирующий коэффициент в размере 1,3, образующий новый оклад.

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занятых в сфере культуры (кроме работников культуры, искусства и кинематографии), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений", утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок":

ПКГ "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений" по уровням		Размер должностного оклада (оклада), руб.
Научные работники		
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	6236
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	8673
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	10057
Руководители структурных подразделений		
4 квалификационный уровень	Ученый секретарь	10982

3. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Должности по уровням	Размер должностного оклада (оклада), руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4269
2 квалификационный уровень	4482
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	5988
2 квалификационный уровень	6288
3 квалификационный уровень	6587
4 квалификационный уровень	7186
5 квалификационный уровень	7784
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	

1 квалификационный уровень	6813
2 квалификационный уровень	7494
3 квалификационный уровень	8176
4 квалификационный уровень	8857
5 квалификационный уровень	9538
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	9538
2 квалификационный уровень	9721
3 квалификационный уровень	10110

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в ПКГ:

Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
Специалист по охране труда	6813
Специалист по закупкам	6813
Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям	6813
Специалист по туризму	6813
Системный администратор	6813

4. 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 окладу по учреждению (структурному подразделению);
 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.

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. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 5-8 настоящего раздела Положения.

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

от 3 лет до 5 лет включительно - 0,05;
свыше 5 лет до 10 лет включительно - 0,1;
свыше 10 лет до 15 лет включительно - 0,15;
свыше 15 лет - 0,2.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

6. 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.

7. 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 и других факторов.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, а в отношении руководителя - Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры Ясногорского района.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, а в отношении руководителя - главой администрации муниципального образования Ясногорский район.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

8. 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.

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

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

11. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3791
2 квалификационный уровень	3966
ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4622
2 квалификационный уровень	4838
3 квалификационный уровень	5256
4 квалификационный уровень	5805

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Перечень рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы устанавливается локальным актом учреждения.

12. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

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

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные

условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 13-15 настоящего раздела Положения.

13. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

- от 1 года до 3 лет включительно - 0,05;
- свыше 3 лет до 5 лет включительно - 0,1;
- свыше 5 лет - 0,15.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

14. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается рабочим учреждений культуры (структурному подразделению), расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

Применение повышающего коэффициента к окладу по Учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

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

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения.

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

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

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

17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

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

19. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

20. К основному персоналу относятся:

а) деятельность библиотек и клубных учреждений: ученый секретарь, главный библиотекарь, главный библиограф, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, библиограф, библиотекарь, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, методист, редактор, художник;

б) деятельность музеев и охраны исторических мест и зданий: ученый секретарь, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, главный хранитель фондов, художник-реставратор, организатор экскурсий, лектор (экскурсовод), инженер, архитектор, методист, библиотекарь;

в) прокат и показ фильмов: методист, редактор, инженер, мастер;

г) деятельность театров и концертных организаций: главный художник, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, режиссер-постановщик, художник-постановщик, балетмейстер-постановщик, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художники всех специальностей, репетитор по балету, репетитор по вокалу, репетитор по технике речи, редактор, артист драмы, артист (кукловод) театра кукол, артист-вокалист, артист балета, артист хора, артист оркестра, артист симфонического оркестра, артист камерного оркестра, артист эстрадно-симфонического оркестра, артист духового оркестра, артист оркестра народных инструментов, артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля), артист балета ансамбля песни и танца, артист балета танцевального коллектива, артист хора ансамбля песни и танца, артист хорового коллектива, артисты - концертные исполнители (всех жанров), лектор-искусствовед (музыковед), чтец - мастер художественного слова, концертмейстер, аккомпаниатор.

21. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

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

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

24. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

25. Размер компенсационных выплат руководителю учреждения, имеющему право на получение соответствующих видов выплат, устанавливается учредителем и включается в трудовой договор.

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

27. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

28. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

29. В учреждениях устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении

профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.)

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.

30. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

31. Перечень должностей, исполнение обязанностей по которым предусматривает выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также 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.

32. 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.

33. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера.

34. 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.

35. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

36. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников без учета других повышений и должны быть

конкретизированы в трудовых договорах ("эффективных контрактах"). Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

38. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении выплаты следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

применение поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью и др.);

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных целевых программ и государственных программ.

39. 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.

40. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премияльных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Премияльные выплаты по итогам работы не носят обязательного характера.

41. 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.

42. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательного характера.

43. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

7. Другие вопросы оплаты труда

44. 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.

45. Работникам (руководителям) учреждения оказывается материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере с учетом обеспечения финансовыми средствами принимает в отношении:

работников учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера - руководитель учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с учредителем, с учетом мнения представительного органом работников;

руководителя учреждения - орган исполнительной власти муниципального образования Ясногорский район, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом указанного органа исполнительной власти.

46. Всем работникам муниципальных учреждений культурно-досугового типа устанавливается повышающий коэффициент к окладу, определяемый по формуле:

$(O + K_{\text{учрежд.}}) \times 0,25$, где:

O - размер оклада (должностного оклада);

$K_{\text{учрежд.}}$ - размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

Повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Приложение N 1
к Положению об условиях
оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры
Ясногорского района
от 5 мая 2011 №790

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

1. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, включается:

а) время работы в учреждениях культуры по занимаемой должности или специальности;

б) время работы в органах исполнительной власти на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;

в) время службы в Вооруженных Силах согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих";

г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Включение в стаж иных периодов работы производится в соответствии с Положением об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников. Для предварительного рассмотрения вопроса распорядительным документом учреждения создается соответствующая комиссия. Иные периоды работы в совокупности не должны превышать пять лет.

2. Назначение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения.

3. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.