

Тульская область
Муниципальное образование Ясногорский район
Администрация муниципального образования Ясногорский район

Постановление

от 25 сентября 2019 года № 1031

**О внесении изменений в постановление администрации
муниципального образования Ясногорский район от
01.08.2014 № 1678 «Об утверждении Положения об условиях
оплаты труда работников муниципальных учреждений
физической культуры и спорта муниципального образования
город Ясногорск 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 01.08.2014 № 1678 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района», изложив приложение к постановлению в новой редакции (Приложение).

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 01.08.2018 № 186 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Ясногорский район от 01.08.2014 № 1678 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Ясногорск 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 № 1031

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Ясногорский район
от 01.08 2014г. № 1678

**Положение
об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической
культуры и спорта муниципального образования
город Ясногорск Ясногорского района**

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района (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, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее - локальный акт учреждения, учредитель).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, 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 город Ясногорск Ясногорского района, 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 физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 февраля 2012 года N 165н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта":

| Должности по уровням | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
|--|--|
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта первого уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 11 682,00 |
| 2 квалификационный уровень | 11 891,00 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 12 308,00 |
| 2 квалификационный уровень | 12 516,00 |
| 3 квалификационный уровень | 12 725,00 |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта третьего уровня | |
| 1 квалификационный уровень | 13 664,00 |
| 2 квалификационный уровень | 14 602,00 |

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

2. 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 «Общепромышленные должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 6 780,00 |
| 2 квалификационный уровень | 7 093,00 |
| ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7 510,00 |
| 2 квалификационный уровень | 7 927,00 |
| 3 квалификационный уровень | 8 240,00 |
| 4 квалификационный уровень | 8 553,00 |
| 5 квалификационный уровень | 8 866,00 |
| ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 9 387,00 |
| 2 квалификационный уровень | 9 805,00 |
| 3 квалификационный уровень | 10 118,00 |
| 4 квалификационный уровень | 10 535,00 |
| 5 квалификационный уровень | 10 952,00 |
| ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 11 473,00 |
| 2 квалификационный уровень | 11 995,00 |
| 3 квалификационный уровень | 12 500,00 |

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

| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
|-------------------------------|--|
| Специалист по охране труда | 9 596,00 |
| Специалист по закупкам | 9 596,00 |
| Контрактный управляющий | 10 118,00 |

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

3. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

| Квалификационные уровни | Размер оклада, руб. |
|--|---------------------|
| <u>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»</u> | |
| 1 квалификационный уровень | 6 258,00 |
| 2 квалификационный уровень | 6 467,00 |
| <u>ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»</u> | |
| 1 квалификационный уровень | 6 884,00 |
| 2 квалификационный уровень | 7 093,00 |
| 3 квалификационный уровень | 7 510,00 |
| 4 квалификационный уровень | 7 823,00 |

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.

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).

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 5-7 настоящего раздела Положения.

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

при выслуге лет от 1 года до 3 лет включительно - 0,1;
при выслуге лет свыше 3 лет до 5 лет включительно - 0,2;
при выслуге лет свыше 5 лет до 10 лет включительно - 0,3;
при выслуге лет свыше 10 лет - 0,4.

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

6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу)

устанавливается работнику до 2,8 с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников, а в отношении руководителя - Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Ясногорск 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.

7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

8. 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

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

10. 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.

11. К основному персоналу относятся: спортсмен, спортсмен-ведущий, спортсмен-инструктор, инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, медицинская сестра по массажу спортивной сборной команды, тренер, старший тренер, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, инструктор-методист по адаптивной физической культуре, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, специалист спортивной сборной команды, тренер спортивной сборной команды, инструктор по физической культуре.

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

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

14. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 20 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

15. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в

соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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

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

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

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

4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

20. 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.

21. 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.

22. Перечень должностей, исполнение обязанностей по которым предусматривает выполнение работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также конкретный размер выплат определяется локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников, по результатам проведения специальной оценки условий труда.

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

23. 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.

24. 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.

25. 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.

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.

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

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;

выплаты за высокое качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

28. 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.

29. Выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных занятий, 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 и имиджа учреждения;

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

30. Выплаты за высокое 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.

31. Премиальные 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 премиальных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

32. 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.

33. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не имеют обязательного характера.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

35. Работникам учреждений при направлении или привлечении их для работы в оздоровительных и профильных лагерях всех видов в период, не совпадающий с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата.

36. Работникам учреждений, направленным в областной профильный лагерь, находящийся за пределами постоянного проживания, в период, не совпадающий с их отпуском, выплачивается заработная плата по основному месту работы.

37. Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для указанной работы, данный порядок не применяется.

38. Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер и работники муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района имеют право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам учреждений (за исключением педагогических работников), заместителям руководителя, главному бухгалтеру, единовременная выплата производится в размере одного должностного оклада (оклада), установленного на день вступления в силу постановления правительства Тульской области от 26.10.2017 N 491 "О внесении изменений в Постановление правительства Тульской области от 17.01.2017 N 8".

Педагогическим работникам единовременная выплата производится в соответствии с Постановлением правительства Тульской области от 03.03.2016 N 84 "Об утверждении размера, порядка и условий осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска".

Работникам, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы (ПКГ) и введены в штатные расписания организации после 1 января 2018 года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере, соответствующем размеру единовременной выплаты по должностям (профессиям) работников с равными должностными окладами (окладами), установленными положением об оплате труда.

Единовременная выплата работникам производится один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата производится только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается работникам, получившим ее в текущем календарном году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в учреждения физической культуры и спорта Тульской области.

Лицам, работающим по совместительству, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится при условии, если по основному месту работы они не имеют права на ее получение.

Единовременная выплата вновь принятым работникам осуществляется пропорционально отработанному времени с даты поступления до конца календарного года.

Работникам, работающим менее чем на одну ставку, выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не учитывается при расчете доплаты до уровня минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам принимается руководителем учреждения, на основании заявления работника, представляемого одновременно с заявлением на ежегодный оплачиваемый отпуск, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителям муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования город Ясногорск Ясногорского района принимается учредителем на основании заявления руководителя, представляемого одновременно с заявлением на ежегодный оплачиваемый отпуск, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

39. Работникам физической культуры и спорта устанавливается доплата за квалификационную категорию с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах к должностному окладу (окладу):

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,12;

при наличии второй квалификационной категории - 0,10.

Доплата за квалификационную категорию устанавливается по решению аттестационной комиссии учреждения.

40. Работникам по адаптивной физической культуре и спорту устанавливается доплата в размере до 20 процентов должностного оклада (оклада). Конкретный размер выплаты определяется на основе Положения об оплате труда, утвержденного локальным актом учреждения, согласованным с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение 1 к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
физической культуры и спорта
муниципального образования
город Ясногорск Ясногорского района
от 01.08 2014 № 1678

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 (далее - стаж работы), включаются:

а) время работы в учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии 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.

Периоды работы, учитываемые при исчислении стажа, суммируются и засчитываются в стаж в календарном исчислении (год, месяц, день).

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются: трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата, надлежаще оформленные справки за подписью руководителей соответствующих Учреждений, скрепленные печатью, выданные на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи). Справки должны содержать данные о наименовании Учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Документы представляются лицом, стаж которого устанавливается.

3. Включение в стаж работы иных периодов работы производится на основании решения комиссии и утверждается приказом руководителя учреждения.

Иные периоды работы ограничиваются 5 годами, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4. Для решения вопроса о включении работнику в стаж работы иных периодов работы представляются следующие документы:

а) заявление работника с просьбой о зачете в стаж работы соответствующего иного периода работы, опыт и знания по которому необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности (профессии).

Заявление от вновь поступившего работника о включении иных периодов работы принимается к рассмотрению только по окончании срока испытания, установленного при приеме на работу;

б) копия должностной инструкции по занимаемой должности (профессии);

в) копия трудовой книжки;

г) копия документа об образовании.

5. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается приказом руководителя

учреждения.

6. Комиссия в течение 10 календарных дней рассматривает документы, указанные в пункте 4 настоящего Положения, готовит по ним решения, оформляет эти решения протоколом и передает их ответственному лицу за кадровую работу для подготовки проекта приказа руководителя учреждения.

7. О результатах рассмотрения заявителю сообщается в течение 5 календарных дней со дня вынесения решения комиссии в форме выписки из протокола. Выписка выдаётся секретарём комиссии заявителю лично, под роспись.

8. Установление, назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет:

а) повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение размера этого коэффициента.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

б) назначение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения;

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