

***Администрация муниципального образования Южно-Одоевское Одоевского района***

**ПРОЕКТ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

 От \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЮЖНО – ОДОЕВСКОЕ ОДОЕВСКОГО РАЙОНА**

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 13 июля 2015 года N 2340-ЗТО "Об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области, руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений Тульской области, государственных унитарных предприятий Тульской области, хозяйственных обществ Тульской области и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ Тульской области", Постановлением правительства Тульской области от 26.10.2017 N 489 "Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Тульской области" на основании Устава муниципального образования Южно – Одоевское Одоевского района администрация муниципального образования Южно – Одоевское Одоевского района ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить [Положение](#Par36) об условиях оплаты труда работников учреждений культуры муниципального образования Южно-Одоевское Одоевского района (приложение).

2. Признать утратившим силу Постановление администрации муниципального образования Южно – Одоевское Одоевского района от 19.06.2017г. № 20 « Об утверждении Положения по оплате труда работников культуры муниципального образования Южно-Одоевское Одоевского района».

3. Обнародовать данное Постановление, разместив его на официальном сайте администрации муниципального образования Одоевский район odoevsk.ru

4. Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения с 01 января 2018 года.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава администрации муниципального образования****Южно-Одоевское** **Одоевского района** | **И.А. Думчев** |

Приложение

к Постановлению администрации

муниципального образования

Южно – Одоевское Одоевского района

от N

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЮЖНО – ОДОЕВСКОЕ ОДОЕВСКОГО РАЙОНА**

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Южно-Одоевское Одоевского 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 муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

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 Южно-Одоевское Одоевского района, 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 раздельно 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.

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 муниципальных казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных казенных учреждений и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений.

2. Размеры должностных окладов (окладов)

по профессиональным квалификационным группам

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, 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 | 4223 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 5741 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 6598 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 7521 |

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 "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 4093 |
| 2 квалификационный уровень | 4297 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 5741 |
| 2 квалификационный уровень | 6028 |
| 3 квалификационный уровень | 6315 |
| 4 квалификационный уровень | 6889 |
| 5 квалификационный уровень | 7463 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 6532 |
| 2 квалификационный уровень | 7185 |
| 3 квалификационный уровень | 7838 |
| 4 квалификационный уровень | 8491 |
| 5 квалификационный уровень | 9144 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 7456 |
| 2 квалификационный уровень | 9320 |
| 3 квалификационный уровень | 9693 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| Специалист по охране труда | 6532 |
| Специалист по закупкам | 6532 |
| Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям | 6532 |
| Специалист по туризму | 6532 |

5. 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 6](#P164) - [9](#P176) настоящего раздела Положения.

6. 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 N 1](#P334) к настоящему Положению.

7. 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.

8. 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.

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

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

9. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры, указанным в [пункте 1 раздела 2](#P61) 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.

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#P254) настоящего Положения.

11. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](#P273) настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников,

осуществляющих профессиональную деятельность

по профессиям рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада, руб. |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 3634 |
| 2 квалификационный уровень | 3802 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" |
| 1 квалификационный уровень | 4431 |
| 2 квалификационный уровень | 4638 |
| 3 квалификационный уровень | 5039 |
| 4 квалификационный уровень | 5565 |

12. 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":

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.

13. 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 14](#P220) - [16](#P227) настоящего раздела Положения.

14. 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 N 1](#P334) к настоящему Положению.

15. 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.

16. 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.

17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#P254) настоящего Положения.

18. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](#P273) настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя

государственного учреждения, его заместителей

и главного бухгалтера

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

20. 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.

21. К основному персоналу относятся: художественный руководитель, заведующий сельским домом культуры.

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

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

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

25. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [разделом 5](#P254) настоящего Положения.

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

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

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

29. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](#P273) настоящего Положения.

5. Размеры и условия осуществления выплат

компенсационного характера

30. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера 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.);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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.

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

32. 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.

33. 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.

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

35. 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.

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

37. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат

стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

39. 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.

40. 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.

41. 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.

42. 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, согласованного с учредителем.

Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательного характера.

43. 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.

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

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

7. Другие вопросы оплаты труда

46. 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.

Всем работникам учреждений культуры муниципального образования Южно – Одоевское Одоевского района устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере, определяемом по формуле:

(О + kдолж. + kучрежд.) x 0,25, где

О - размер оклада (должностного оклада);

kдолж. - размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;

kучрежд. - размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

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.

47. Работникам отдельных учреждений дополнительно устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) в соответствии с [приложением N 2](#P356) к Положению.

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.

48. 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;

руководителя учреждения – администрация муниципального образования Южно-Одоевское Одоевского района, проводящий на территории муниципального образования муниципальную политику в сфере культуры, в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом указанного органа исполнительной власти муниципального образования Южно-Одоевское Одоевского района.

Приложение N 1

к Положению об условиях оплаты

труда работников муниципальных

учреждений культуры муниципального

образования Южно-Одоевское Одоевского района

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. 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.

Приложение N 2

 к Положению об условиях оплаты

труда работников муниципальных

учреждений культуры муниципального

образования Южно-Одоевское Одоевского района

ПЕРЕЧЕНЬ

учреждений, работа в которых дает право на установление

повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование учреждения | Наименование должности | Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) |
| Муниципальное казенное учреждение культуры «Стрелецкий культурно-досуговый центр» муниципального образования Южно-Одоевское Одоевского района | Все работники | 0,1 |

 --------------------------------

<\*> Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) применяется к должностному окладу (окладу) с учетом повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).