|  |  |
| --- | --- |
| **Тульская область** | |
| **муниципальное образование город Алексин** | |
| **Администрация** | |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | |
|  | |
| **от 01.08.2022** | **№ 1361** |

**О внесении изменений в Постановление администрации Муниципального образования город Алексин от 31.10.2019 № 2190 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений спорта»**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», распоряжением правительства Тульской области от 29.06.2022 № 300-р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области», на основании Устава муниципального образования город Алексин администрация муниципального образования город Алексин ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменения в Постановление администрации муниципального образования город алексин от 31.10.2019 № 2190 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений спорта», изложив приложение в новой редакции (приложение).

2. Управлению по организационной, кадровой работе и информационному обеспечению (Панина Ю.А.) в течение 10 дней со дня принятия настоящего Постановления разместить Постановление на официальном сайте муниципального образования город Алексин в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Управлению делопроизводства (Бабушкина И.В.), комитету по культуре, молодежной политике и спорту (Зайцева В.В.), управлению по работе с сельскими территориями (Селезнева А.М.) в течение 10 дней со дня принятия настоящего Постановления разместить Постановление в местах для официального обнародования муниципальных правовых актов муниципального образования город Алексин.

4. Постановление вступает в силу со дня официального обнародования, но не ранее 01.10.2022 года.

**Глава администрации**

**муниципального образования**

**город Алексин П.Е. Федоров**

Приложение  
к [постановлению](#sub_0) администрации

муниципального образования

город Алексин  
от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 г. N\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение к постановлению

администрации муниципального

образования город Алексин

от 31.10.2019 № 2190

«Об утверждении Положения

об условиях оплаты труда

работников муниципальных

бюджетных учреждений спорта»

**Положение  
об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений спорта.**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений спорта (далее - Положение, работники, учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждения 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;

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

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

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.

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 учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования город Алексин, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения физической культуры и спорта.**

**2.1.** Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](garantF1://70052556.1000), утвержденным [Приказом](garantF1://70052556.0) 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":

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| [ПКГ](garantF1://93459.1100) **должностей работников физической культуры и спорта**  **второго уровня** | |
| 1 квалификационный уровень (инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту) | 13 700,0 |
| 2 квалификационный уровень (тренер) | 13 931,0 |

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

**2.2.** Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](garantF1://93459.1000), утвержденным [Приказом](garantF1://93459.0) 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":

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | | Размер должностного оклада (оклада), руб. | |
| **ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"** | | | |
| 1 квалификационный уровень (администратор) | | 7 873,0 | |
| 2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством) | | 8 824,0 | |
| [ПКГ](garantF1://93459.1200) **"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"** | | |
| 1 квалификационный уровень (специалист по кадрам) | 9 057,0 | |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| Инструктор - спасатель | 13 700,0 |
| Методист | 9 057,0 |
| Специалист по закупкам | 10 681,0 |

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

**2.3.** Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих деятельность по профессии «средний медицинский персонал», устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням [ПКГ](garantF1://93507.1000), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007г. N 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| [ПКГ](garantF1://93507.1200) **"Средний медицинский и фармацевтический персонал"** | |
| 3 квалификационный уровень (медицинская сестра) | 11 680,0 |

**2.4.** 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 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| ПКГ «**Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня**» | |
| 1 квалификационный уровень:  Уборщик служебных помещений, сторож-вахтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник. | 6 966,0 |
| ПКГ «**Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня**» | |
| 1 квалификационный уровень:  Слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. | 7 663,0 |

Размеры должностных окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, не включенных в ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| аппаратчик - химводоочистки | 6 966,0 |

**2.5.** 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).

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 2-](#sub_1205)6, 2-9 настоящего раздела Положения.

**2.6.** 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 к настоящему Положению.

**2.7.** 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 персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе локального акта 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.

**2.8.** С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 4](#sub_1400) настоящего Положения.

**2.9.** С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 5](#sub_1500) настоящего Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда руководителя   
Учреждения и его заместителей.**

**3.1.** Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада (оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**3.2.** 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.

**3.3.** К основному персоналу относятся: инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту, тренер.

**3.4.** Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

**3.5.** Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

**3.6.** Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

**3.7.** С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с [разделом 4](#sub_1400) настоящего Положения.

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

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

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

**3.11.** Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 5](#sub_1500) настоящего Положения.

**3.12.** Руководителю Учреждения устанавливаются иные выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего положения.

**4. Размеры и условия осуществления выплат   
компенсационного характера**

**4.1.** 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.).

**4.2.** Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](garantF1://12025268.147) Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

**4.3.** При совмещении должностей (профессий), расширении зоны обслуживания 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.

**4.4.** Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со [статьей 152](garantF1://12025268.152) Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера.

**4.5.** 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 месяце.

**4.6.** 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](garantF1://12025268.153) Трудового кодекса Российской Федерации.

**5. Размеры и условия осуществления выплат   
стимулирующего характера**

**5.1.** В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера 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.

**5.2.** 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.

**5.3.** 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, региональных и муниципальных целевых программ.

**5.4.** 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.

**5.5.** 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.

**5.6.** Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя - 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.

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

**5.8.** При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

**6.1.** При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам и руководителю осуществляется единовременная выплата в размере одного должностного оклада за счет средств фонда оплаты труда работников Учреждения на основании приказа (распоряжения) о предоставлении отпуска работнику. Приказ (распоряжение) о выплате единовременной выплаты оформляет в отношении работников – руководитель Учреждения, в отношении руководителя – учредитель Учреждения.

Начисление единовременной выплаты осуществляется по заявлению работника один раз в календарном году. В случае разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части, единовременная выплата может выплачиваться при предоставлении любой из частей указанного отпуска. По решению руководителя Учреждения (Учредителя), в исключительных случаях, возможно получение единовременной выплаты отдельно от оплаты ежегодного отпуска на основании личного заявления работника.

Работникам, совмещающим работу в учреждении, единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску выплачивается только по основной должности.

Единовременная выплата за неполный календарный год (при увольнении) начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени. В случаях увольнения на основании пунктов 5-7, 11 статьи 81 ТК РФ, компенсация за неиспользованные дни отпуска выплачивается без единовременной выплаты.

**6.2.** Работникам 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.

В области футбола категории присваиваются при наличии тренерской лицензии по футболу:

* к высшей квалификационной категории - тренерская лицензия по футболу категории «ПРО» и «А элитный детско-юношеский футбол»;
* к первой квалификационной категории - тренерская лицензия по футболу категории «А» и «В»;
* ко второй квалификационной категории - тренерская лицензия по футболу категории «D» и «С».

Доплата за квалификационную категорию устанавливается по решению аттестационной комиссии учреждения.

**6.3.** Работникам по адаптивной физической культуре устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада (оклада).

**6.4.** Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

**6.5.** Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта, устанавливается доплата в размере до 5 процентов к должностному окладу (окладу).

**6.6.** Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается доплата за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию (учреждение), осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, в размере до 10 процентов к должностному окладу (окладу).

**6.7.** Работникам спорта устанавливается доплата за наличие спортивных званий и разрядов, наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта, ведомственных наград в следующих размерах к должностному окладу (окладу):

*Спортивные звания:*

* мастер спорта России международного класса – 0,25;
* мастер спорта России – 0,2;
* гроссмейстер России – 0,15.

*Спортивные разряды:*

* кандидат в мастера спорта и первый спортивный разряд – 0,1;
* второй и третий спортивный разряд – 0,05.

*Ученая степень в сфере физической культуры и спорта* – 0,25.

*Наличие ведомственных наград* – 0,2.

Решение о выплате повышающего коэффициента принимает в отношении работников – руководитель Учреждения, в отношении руководителя – учредитель Учреждения.

В случаях, когда работники имеют право на получение доплаты за наличие спортивных знаний и разрядов, наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта, ведомственных наград одновременно по нескольким основаниям, выплата производится по одному основанию, наиболее выгодному для работника.

**6.8.** Конкретный размер выплат, указанных в [пунктах 6.5.-](#sub_1642) 6.6. настоящего Положения определяется руководителем учреждения на основе Положения об оплате труда, утвержденного локальным актом учреждения.

**6.9.** При наличии экономии фонда оплаты труда на основании распорядительного документа Учреждения работникам и руководителю по личному заявлению может выплачиваться дополнительная материальная помощь в размере до одного должностного оклада в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), бракосочетанием работника, тяжелым заболеванием работника и его близких родственников (родителей, детей, супруга) .

Решение об оказании дополнительной материальной помощи и ее размере принимает в отношении работников – руководитель Учреждения, в отношении руководителя – учредитель Учреждения.

**6.10.** По решению руководителя Учреждения экономия фонда оплаты труда на основании распорядительного документа может направляться на премирование работников:

-к юбилейным датам — 50 – летию, 55 – летию, 60 – летию и далее каждые 5 лет в размере до одного должностного оклада;

- в связи с выходом на пенсию – в размере до одного должностного оклада.

Решение о премировании руководителя принимает учредитель учреждения.

**Председатель ККМПиС В.В. Зайцева**

Приложение  
к [Положению](#sub_1000)  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных

учреждений спорта

**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), включается:

а) время работы в учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии или специальности;

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

в) время службы в Вооруженных Силах согласно [Федеральному закону](garantF1://78792.0) 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 и (или) сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

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, либо предъявить сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем;

г) копия документа об образовании;

д) прочие документы, подтверждающие стаж работы (при отсутствии вышеперечисленных документов).

5. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается приказом руководителя учреждения.

6. Комиссия в течение 10 календарных дней рассматривает документы, указанные в [пункте 4](#sub_1014) 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.

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.

**Председатель ККМПиС В.В. Зайцева**