



# АДМИНИСТРАЦИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 15.03.2021 № 212-па

г. Курск

**Об оплате труда работников научного бюджетного учреждения  
Курской области, подведомственного Администрации Курской  
области, по видам экономической деятельности  
«Научные исследования и разработки в области общественных наук»,  
«Деятельность в области исполнительских искусств»**

В соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», распоряжением Администрации Курской области от 30.12.2020 № 928-ра «Об утверждении Устава научного бюджетного учреждения Курской области «Научно-методический центр музыкальной культуры и искусства» Администрация Курской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников научного бюджетного учреждения Курской области, подведомственного Администрации Курской области, по видам экономической деятельности «Научные исследования и разработки в области общественных наук», «Деятельность в области исполнительских искусств».

2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 18 января 2021 года.

Губернатор  
Курской области



Р. Старовойт



**УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением Администрации  
Курской области  
от 15.03.2021 № 212-па

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников научного бюджетного учреждения**  
**Курской области, подведомственного Администрации Курской**  
**области, по видам экономической деятельности**  
**«Научные исследования и разработки в области общественных наук»,**  
**«Деятельность в области исполнительских искусств»**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников научного бюджетного учреждения Курской области, подведомственного Администрации Курской области, по видам экономической деятельности «Научные исследования и разработки в области общественных наук», «Деятельность в области исполнительских искусств», (далее – Положение, учреждение) разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», а также нормативных правовых актов Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда.

1.2. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с приложением к настоящему Положению;

наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, устанавливаемые в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления

выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», за счет всех источников финансирования;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) за счет всех источников финансирования;

наименования и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;  
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждению из областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом объем средств, направляемый учреждением на оплату труда работников за счет средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности, составляет до 50% от общего объема средств, поступающих от платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), компенсационных и стимулирующих выплат, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами. Приказом руководителя учреждения устанавливаются конкретные размеры всех выплат в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества работы или объема выполняемой работы с учетом рекомендаций, содержащихся в настоящем Положении, с учетом обеспечения выплат финансовыми ресурсами.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Курской области, содержащими нормы трудового законодательства, а также настоящим Положением.

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени,

производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совмещения, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

Административно-управленческий персонал учреждения – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Администрацией Курской области.

1.9. Месячная заработная плата работника (с учетом премий и иных стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

настоящего Положения;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств на оплату труда работников самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности по соответствующей профессии или специальности.

## 2. Порядок и условия оплаты труда

2.7. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок».

2.8. К окладам по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом

обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство.

Размер оплаты труда работника с учетом повышающих коэффициентов определяется путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты.

2.9. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, его размерах и сроках действия принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, а также материальной помощи.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициент к окладу – до 5,0.

Выпускникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области искусств, окончившим их с отличием, поступившим на работу в учреждение, в течение первых трех лет работы устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

- с высшим профессиональным образованием – 0,25;
- со средним профессиональным образованием – 0,2.

2.10. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может быть установлен служащим, занимающим должности, предусматривающие категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

- главный – 0,25;
- ведущий – 0,2;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,1;
- второй категории – 0,05;
- третьей категории – 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении

иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.11. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущей – 0,20;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,10;
- второй категории – 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.12. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление работникам следующих стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры и искусства;
- стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Оценка эффективности деятельности работника учреждения производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определить размеры стимулирующих выплат.

При выплате также учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы также устанавливается работникам за организацию и проведение концертов и других мероприятий. Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Рекомендуемый размер – до 500 процентов оклада.

2.13. Стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры и искусства устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 %;

при стаже работы свыше 15 лет – 25 %.

2.14. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки:

до 10 % от оклада – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

до 15 % от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20 % от оклада – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

до 25 % от оклада – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35 % от оклада – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

2.15. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за стаж работы – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в размере:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 %;

при стаже работы свыше 15 лет – 25 %.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**



3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений».

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

3.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден постановлением Правительства Курской области от 15.08.2008 № 115 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения».

3.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3.7. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Администрацией Курской области. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

3.8. Для руководителя, заместителей руководителя предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих надбавок.

3.9. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с целевыми

показателями эффективности работы учреждения, установленными Администрацией Курской области.

3.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет всех источников финансового обеспечения, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, на основании распоряжения Администрации Курской области.

3.11. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) определяется Администрацией Курской области в кратности от 1 до 4.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях», работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат – 4 % от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам

специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый размер доплаты – 20 % части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

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

4.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа

производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

4.8. Оплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера.

## **V. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», могут быть установлены следующие премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания услуг на платной основе, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение особо важных, срочных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно за высокие показатели в работе за счет средств учреждения (организации), возбудившего ходатайство о награждении, в следующих размерах при:

поощрении Правительством Российской Федерации – в размере одного оклада (должностного оклада);

поощрении Президентом Российской Федерации – в размере двух окладов (должностных окладов);

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации – в размере трех окладов (должностных окладов);

награждении орденами Российской Федерации, медалями Российской Федерации – в размере пяти окладов (должностных окладов);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, благодарностью Министра культуры Российской Федерации – в размере 50% оклада (должностного оклада);

награждении Почетной грамотой Губернатора Курской области – 20 тысяч рублей;

награждении Благодарностью Губернатора Курской области – 10 тысяч рублей;

награждении Почетной грамотой города Курска – в размере одного оклада (должностного оклада).

5.4. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для начисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **VI. Порядок и условия выплаты материальной помощи, единовременного пособия работникам учреждения**

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам учреждения ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

6.2. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь руководителю, его заместителям, работникам в размере до двух должностных окладов,

установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет) и каждые последующие 5 лет;

в связи с заключением брака;

в связи с рождением ребенка;

в связи с длительной болезнью или несчастием, смертью, постигшими самого руководителя, его заместителей, работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника:

Администрацией Курской области в отношении руководителя учреждения;

руководителем учреждения – по работникам этого учреждения.

6.3. Работникам учреждения при выходе на страховую пенсию по старости при стаже работы в сфере культуры 15 лет или при выходе на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов.

## **IX. Заключительные положения**

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение  
к Примерному положению об оплате  
труда работников научного  
бюджетного учреждения Курской  
области, подведомственного  
Администрации Курской области, по  
видам экономической деятельности  
«Научные исследования и разработки в  
области общественных наук»,  
«Деятельность в области  
исполнительских искусств»

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников научного  
бюджетного учреждения Курской области, подведомственного  
Администрации Курской области, по видам экономической  
деятельности «Научные исследования и разработки в области  
общественных наук», «Деятельность в области исполнительских  
искусств»**

Наименование должности	Минимальный должностной оклад, руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена: ассистент главного дирижера камерного оркестра	12 386,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: концертмейстер камерного оркестра; администратор камерного оркестра; артист камерного оркестра	21 696,00 18 016,00 12 386,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: главный концертмейстер камерного оркестра главный администратор камерного оркестра	27 120,00 22 520,00
Профессиональная квалификационная группа должностей работников сферы научных исследований и разработок:	
Первый квалификационный уровень: младший научный сотрудник - артист камерного оркестра	14 448,00
научный сотрудник - артист камерного оркестра	16 054,00

<b>Наименование должности</b>	<b>Минимальный должностной оклад, руб.</b>
Третий квалификационный уровень: ведущий научный сотрудник - артист камерного оркестра	17 838,00
Четвертый квалификационный уровень: главный научный сотрудник - артист камерного оркестра	19 820,00