ПРОЕКТ

**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей им. В.А. Юдина»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 07.11.2019 №107-ЗТО «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Тульской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Тульской области», постановлением правительства Тульской области от 26.10.2017 № 489 (в редакции от 02.09.2020 № 515), на основании Устава муниципального образования Кимовский район администрация муниципального образования Кимовский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей им. В.А.Юдина» (приложение).
2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 25.09.2019 №1168 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей им. В.А. Юдина».

- постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 02.10.2020 №886 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Кимовский район от 25.09.2019 № 1168 «Об утверждении Положения об условия оплаты труда работников муниципальногобюджетного учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей им. В.А. Юдина».

1. Отделу по делопроизводству, кадрам, информационным технологиям и делам архива (Юрчикова Н.А.) разместить постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Кимовский район в сети Интернет,отделу по организационной работе и взаимодействию с органами местного самоуправления (Мороз Ю.Ю.) обнародовать постановление путем размещения в Центре правовой и деловой информации при муниципальном казенном учреждении культуры «Кимовская межпоселенческая центральная районная библиотека».
2. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.
3. Постановление вступает в силу со дня обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2021 года.

|  |  |
| --- | --- |
| **Глава администрации**  **муниципального образования**  **Кимовский район** | **Е.В. Захаров** |

Приложение

к постановлению администрации муниципального образования Кимовский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_№ \_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей им. В.А.Юдина»**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей им. В.А.Юдина» (далее – Положение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей им. В.А.Юдина» (далее соответственно – учреждения, работники) 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 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.

Оплата труда работников в учреждениях формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, условий труда, сложности выполняемой работы, её количества и качества.

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 Кимовский район, 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, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определённых трудовым договором.

Оплата труда работников учреждений по должностям, не предусмотренным настоящим Положением, производится в порядке, установленном для работников соответствующих отраслей муниципальных учреждений муниципального образования Кимовский район.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Тульской области.

Условия оплаты труда, включая размер оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждений, а также за счёт средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

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

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](consultantplus://offline/ref=B39074CEB87F842D8B97473D65F902C511AB899196A764E13DEF1083A3538A4DE532C5648B423F0Fe258G), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

| Должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| --- | --- |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 9252 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 10633 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 12122 |

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

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занятых в сфере культуры, (кроме работников культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](consultantplus://offline/ref=B39074CEB87F842D8B97473D65F902C511AB899196A764E13DEF1083A3538A4DE532C5648B423F0Fe258G) «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений», утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений» по уровням | | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| Научные работники | |  |
| 1 квалификационный уровень | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | 9635 |
| 2 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | 13401 |
| 3 квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник | 15539 |

3. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к [ПКГ](consultantplus://offline/ref=B39074CEB87F842D8B97473D65F902C518AD8F9293AA39EB35B61C81A45CD55AE27BC9658B423Fe057G), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 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 | 6597 |
| 2 квалификационный уровень | 6925 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 9252 |
| 2 квалификационный уровень | 9715 |
| 3 квалификационный уровень | 10178 |
| 4 квалификационный уровень | 11103 |
| 5 квалификационный уровень | 12027 |
| [ПКГ](consultantplus://offline/ref=54015D0F76FFBE38C324E9A4BF943672C306283E879F979E3659ACAC1161E71A0CE728AD0FA91CDBd5F) «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 10527 |
| 2 квалификационный уровень | 11579 |
| 3 квалификационный уровень | 12632 |

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, не включенных в [ПКГ](consultantplus://offline/ref=096EB162ECA9F0070560E097A73F396033F0093604E47642F09A7B21FCE57F69F29FAAC4487D03b8D8I):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| Специалист по охране труда | 10527 |
| Специалист по закупкам | 10527 |
| Специалист по туризму | 10527 |
| Системный администратор | 10527 |
| Контрактный управляющий | 11145 |

4. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию.

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

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в [пунктах](#P94) 5–[8](#P139) настоящего раздела Положения.

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

от 3 лет до 5 лет включительно – 0,05;

свыше 5 лет до 10 лет включительно – 0,1;

свыше от 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 к настоящему Положению.

6. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам учреждений (структурных подразделений) культуры, расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и к должностному окладу (окладу) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

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

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

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.

8. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу), указанным в пункте 1 раздела 2 настоящего Положения, за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории – 0,05;

при наличии второй квалификационной категории – 0,1;

при наличии первой квалификационной категории – 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,3;

при наличии категории ведущей – 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](#P160) настоящего Положения.

10. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](#P181) настоящего Положения.

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

[1](consultantplus://offline/ref=E33C3B5E6C578DD5BA41D321BBC9C4DE361DAF0322F6E5DDCCA5FA9A54C43854B17E836C62DBBEFF186B24tBFAO)1. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням [ПКГ](consultantplus://offline/ref=E33C3B5E6C578DD5BA41CD2CADA59AD5361FF40925F5B6819CA3ADC504C26D14F178D62F26D6BFtFF6O) общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада, руб. |
| [ПКГ](consultantplus://offline/ref=E33C3B5E6C578DD5BA41CD2CADA59AD5361FF40925F5B6819CA3ADC504C26D14F178D62F26D6BEtFFFO) «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 5858 |
| 2 квалификационный уровень | 6128 |
| [ПКГ](consultantplus://offline/ref=E33C3B5E6C578DD5BA41CD2CADA59AD5361FF40925F5B6819CA3ADC504C26D14F178D62F26D6BEtFFBO) «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7141 |
| 2 квалификационный уровень | 7475 |
| 3 квалификационный уровень | 8121 |
| 4 квалификационный уровень | 8970 |

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

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

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

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

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 1](../../../../../Tatiana.Timonina.TULAREGION/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/MAG1QOGO/Внесение%20изменений%20в%20оплату%20труда_культура.doc#P94)3–15 настоящего раздела Положения.

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

от 1 года до 3 лет включительно – 0,05;

свыше 3 лет до 5 лет включительно – 0,1;

свыше 5 лет – 0,15.

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

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

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

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

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

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

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](../../../../../Tatiana.Timonina.TULAREGION/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/MAG1QOGO/Внесение%20изменений%20в%20оплату%20труда_культура.doc#P160) настоящего Положения.

17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](../../../../../Tatiana.Timonina.TULAREGION/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/MAG1QOGO/Внесение%20изменений%20в%20оплату%20труда_культура.doc#P181) настоящего Положения.

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

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

19. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

20. К основному персоналу относятся: главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, главный хранитель фондов, художник-реставратор, организатор экскурсий, лектор (экскурсовод), инженер, архитектор, методист, библиотекарь.

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

22. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 8.

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

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

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

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

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

28. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](#P460) настоящего Положения.

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

29. 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.

30. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=9830923A8545D39A6D55D6F19F2D1FCFD01BA9D1FECA34367AD12AD4B7A28A9CC8630850BCA48385B5x3M) Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

31. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

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

32. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=9830923A8545D39A6D55D6F19F2D1FCFD01BA9D1FECA34367AD12AD4B7A28A9CC8630856BDBAx4M) Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – не менее двойного размера.

34. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем деления должностного оклада (оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

35. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=9830923A8545D39A6D55D6F19F2D1FCFD01BA9D1FECA34367AD12AD4B7A28A9CC8630856BDBAx3M) Трудового кодекса Российской Федерации.

36. 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**

37. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=06CF841941100BF29E8F429D83DD6ABD2E75DC776BBF99C78452BFE07A3C95125BA69F56FF9CF02E7D18ACSES4J) 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).

38. 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.

39. 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.

40. 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.

41. 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 обязательный характер.

42. 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.

43. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательный характер.

44. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижаеся их размер.

**7. Другие вопросы оплаты труда**

45. Работникам (руководителям) учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «Заслуженный» (кроме работников театрально-концертных учреждений) – 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – 0,25;

награжденных отраслевыми знаками – 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

46. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) работникам (руководителям) 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 (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 – орган исполнительной власти муниципального образования Кимовский район, проводящий на территории района государственную политику в сфере культуры, в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом указанного органа исполнительной власти.

48. Работникам государственных библиотек и музеев, созданных Тульской областью, имеющим почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней независимо от стажа работы.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципального бюджетного учреждения культуры

«Кимовскийисторико – краеведческий музей им. В.А. Юдина».

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициентак 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 № 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.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_