|  |
| --- |
| **Тульская область** |
| **Муниципальное образование Кимовский район** |
| **Администрация** |
| **Постановление** |
|  |
| **от 30 января 2018 г.**  | **№ 124** |

**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, Федеральным законом от 03.07.2017 №347-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», распоряжением правительства Тульской области от 18.09.2017 №575-р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области», постановлением администрации муниципального образования Кимовский район от 19.12.2017 №1896 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Кимовский район», на основании Устава муниципального образования Кимовский район постановляю:

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

2. Признать утратившим силу постановление главы администрации муниципального образования Кимовский район от 26.11.2008 №1816 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей».

3. Признать утратившими силу постановления администрации муниципального образования Кимовский район:

- от 15.11.2013 №2307 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования Кимовский район от 26.11.2008 №1816 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей»;

- от 29.12.2016 №2081 «О внесении изменений в постановление главы администрации муниципального образования Кимовский район от 26.11.2008 №1816 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей».

4. Отделу по делопроизводству, кадрам, информационным технологиям и делам архива (Н.А.Юрчикова) разместить постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Кимовский район в сети Интернет. Отделу по организационной работе и взаимодействию с органами местного самоуправления (Г.Ю.Федчук) обнародовать постановление путем размещения в Центре правовой и деловой информации при муниципальном казенном учреждении культуры «Кимовская межпоселенческая центральная районная библиотека».

5. Контроль за выполнением данного постановления оставляю за собой.

6. Постановление вступает в силу со дня обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации муниципального образования Кимовский район | Э.Л. Фролов |

Приложение

к постановлению администрации

 муниципального образования

Кимовский район

от 31.01.2018 № 124

**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- 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);

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных 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 учреждения 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***,*** утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с органом исполнительной власти муниципального образования Кимовский район, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – локальный акт учреждения, учредитель).

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

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Кимовский историко-краеведческий музей им. В.А. Юдина» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, 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 технических исполнителей и артистов вспомогательного состава (смотритель музейный, контролер билетов) | 4223 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена (организатор экскурсий) | 5741 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена (специалист экспозиционного и выставочного отдела, лектор (экскурсовод), методист, хранитель фондов) | 6598 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии (заведующий отделом (сектором), главный хранитель фондов, заведующий музеем) | 7521 |

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

2.Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения, занятых в сфере культуры, (кроме работников культуры, искусства и кинематографии) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ «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 | 5978 |
| 2 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | 8315 |
| 3 квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник | 9642 |

3. Размеры должностных окладов (окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности по уровням | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 4093 |
| 2 квалификационный уровень | 4297 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 5741 |
| 2 квалификационный уровень | 6028 |
| 3 квалификационный уровень | 6315 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень(инженер-программист (программист) | 6532 |
| 2 квалификационный уровень | 7185 |
| 3 квалификационный уровень | 7838 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| Специалист по охране труда | 6532 |
| Специалист по закупкам | 6532 |
| Специалист по туризму | 6532 |

5.Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

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

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу);

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

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

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

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в [пунктах](#P94) 6–[9](#P139) настоящего раздела Положения.

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

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

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

свыше 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.

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

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

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

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

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

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

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

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

при наличии третьей квалификационной категории – 0,05;

при наличии второй квалификационной категории – 0,1;

при наличии первой квалификационной категории – 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории – 0,3;

при наличии категории ведущей – 0,35.

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

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

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

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

11. 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**

12. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада, руб. |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень(дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений) | 3634 |
| 2 квалификационный уровень | 3802 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень(водитель автомобиля (водитель)) | 4431 |
| 2 квалификационный уровень  | 4638 |
| 3 квалификационный уровень (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования) | 5039 |
| 4 квалификационный уровень | 5565 |

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

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

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

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

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в [пунктах 14](../../../../../Tatiana.Timonina.TULAREGION/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/MAG1QOGO/%D0%92%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%83%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0.doc#P94)–16 настоящего раздела Положения.

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

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

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

свыше 5 лет – 0,15.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](../../../../../Tatiana.Timonina.TULAREGION/AppData/Local/Microsoft/Windows/Temporary%20Internet%20Files/Content.Outlook/MAG1QOGO/%D0%92%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%83%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0.doc#P160) настоящего Положения.

18. 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/%D0%92%D0%BD%D0%B5%D1%81%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%B8%D0%B7%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%83%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0_%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0.doc#P181) настоящего Положения.

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

**и главного бухгалтера**

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

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

21. К основному персоналу для расчета средней заработной платы 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;

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

23. 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.

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

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

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

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

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

29. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

30. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

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

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

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

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах («эффективных контрактах»). Выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

40. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении выплаты следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, экскурсий, мероприятий, семинаров, конференций, выставок, разработку программ и проектов, наличие публикаций, количество поставленных на учет музейных предметов и др.), участие в выполнении важных работ;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

применение поощрений за труд (награждение почетной грамотой, благодарностью и др.);

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

41. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ, оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

42. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения, утвержденного локальным актом учреждения, согласованного с учредителем.

Премиальные выплаты по итогам работы не носят обязательный характер.

43. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, – руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

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

**7. Другие вопросы оплаты труда**

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

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

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

награжденных отраслевыми знаками – 0,1.

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

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

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

48. Работникам (руководителю) 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.

49. Всем работникам Учреждения производится выплата пособия на лечение к отпуску в соответствии с Законом Тульской области от 20.07.2011 г №1619-ЗТО «О наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями по предоставлению мер социальной поддержки работников муниципальных библиотек, муниципальных музеев и их филиалов», во исполнение Постановления Правительства Тульской области от 05.04.2016 №130 «О выплатах работникам муниципальных музеев и их филиалов, расположенных на территории Тульской области».

50. Всем работникам Учреждения производится ежемесячная денежная выплата в размере 50% должностного оклада в соответствии с Законом Тульской области от 20.07.2011 г №1619-ЗТО «О наделении органов местного самоуправления государственными полномочиями по предоставлению мер социальной поддержки работников муниципальных библиотек, муниципальных музеев и их филиалов»

Председатель комитета по социальным вопросам Витютнева С.А.

Приложение

к Положению об условиях оплаты труда

работников муниципального бюджетного учреждения культуры

«Кимовский историко – краеведческий музей им. В.А. Юдина».

**Положение об исчислении стажа работы для установления повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет**

1. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, включается:

а) время работы в учреждениях культуры по занимаемой должности или специальности;

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

в) время службы в Вооруженных Силах согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года № 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.