****

**Тульская область**

**Муниципальное образование**

**ЩЁКИНСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЩЁКИНСКОГО РАЙОНА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**от\_\_\_\_30.10.2020\_\_\_\_\_\_\_№ 10-1268\_\_\_\_\_\_**

**О внесении изменения в постановление администрации**

**Щекинского района от 07.12.2017 № 12-1630**

**«Об утверждении положения об условиях оплаты труда**

**работников муниципальных учреждений культуры**

 **муниципального образования Щекинский район»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Устава муниципального образования Щекинский район администрация муниципального образования Щекинский район ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести изменение в постановление администрации Щекинского района от 07.12.2017 № 12-1630 «Об утверждении положения об условиях оплаты труда работников муниципального образования Щекинский район», изложив приложение 1 в новой редакции (приложение).

2. Настоящее постановление обнародовать путем размещения на официальном Портале муниципального образования Щекинский район и на информационном стенде администрации Щекинского района по адресу: Тульская область, г. Щекино, пл. Ленина, д. 1.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникающие с 01.01.2021.

 **Глава администрации**

**муниципального образования**

 **Щекинский район А.С. Гамбург**

 Приложение

к постановлению администрации

 муниципального образования

 Щекинский район

 от\_\_30.10.2020\_\_№\_\_10-1268\_\_

 Приложение 1

к постановлению администрации

 муниципального образования

 Щекинский район

 от 07.12.2017 № 12-1630

**ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Щекинский район**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Щекинский район (далее – Положение, работники, учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

1) размеры должностных окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

2) размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

3) условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

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

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

6) другие вопросы оплаты труда.

Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для муниципальных учреждений соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность на территории Тульской области, не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, Учредителей, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных федеральными законами, законами Тульской области, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Учредителей, а также обеспечивающих их деятельность (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность).

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

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

1. Размеры должностных окладов работников культуры, искусства и кинематографии 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, руб. |
| --- | --- |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 6807 |
| 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 заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5–10 процентов ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

2. Размеры должностных 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, 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 «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 10527 |
| 2 квалификационный уровень | 11579 |
| 3 квалификационный уровень | 12632 |
| 4 квалификационный уровень | 13685 |
| 5 квалификационный уровень | 14737 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 14737 |
| 2 квалификационный уровень | 15020 |
| 3 квалификационный уровень | 15620 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада, руб. |
| Инженер по охране труда | 10527 |
| Специалист по закупкам | 10527 |

3. Работникам учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам:

1) повышающий коэффициент к должностному окладу
за выслугу лет;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

3) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

4) повышающий коэффициент к должностному окладу
за квалификационную категорию.

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

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

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам приведены в [пунктах](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%91%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%5CDesktop%5C%D0%9E%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%5C%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD.doc#P94) 4–[7](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%91%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%5CDesktop%5C%D0%9E%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%5C%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD.doc#P139) настоящего раздела Положения.

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

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

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

3) свыше от 10 лет до 15 лет включительно – 0,15;

4) свыше 15 лет – 0,2.

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

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

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

6. Персональный повышающий коэффициент к должностному 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 определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения.

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

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

7. Повышающий коэффициент к должностному окладу
за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за квалификационную категорию:

1) при наличии третьей квалификационной категории – 0,05;

2) при наличии второй квалификационной категории – 0,1;

3) при наличии первой квалификационной категории – 0,2;

4) при наличии высшей квалификационной категории – 0,3;

5) при наличии категории ведущей – 0,35.

Повышающий коэффициент к должностному окладу
за квалификационную категорию устанавливается:

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

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

8. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%91%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%5CDesktop%5C%D0%9E%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%5C%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD.doc#P160) настоящего Положения.

9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%91%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%5CDesktop%5C%D0%9E%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%5C%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD.doc#P181) настоящего Положения.

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

10. 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 | 5858 |
| 2 квалификационный уровень | 6128 |
| ПКГ «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.

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

1) повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

2) персональный повышающий коэффициент к окладу;

3) 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](file:///C%3A%5CTatiana.Timonina.TULAREGION%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CMAG1QOGO%5C%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)2–14 настоящего раздела Положения.

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

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

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

3) 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.

13. 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.

14. 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.

15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 5](file:///C%3A%5CTatiana.Timonina.TULAREGION%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CMAG1QOGO%5C%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.

16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](file:///C%3A%5CTatiana.Timonina.TULAREGION%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CMAG1QOGO%5C%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 муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

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

18. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

19. К основному персоналу относятся:

1) деятельность библиотек: библиограф, библиотекарь, методист, редактор.

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

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

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

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

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

25. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Щекинского района от 12.09.2013 № 9-1270 «Об утверждении Методики оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений по оказанию муниципальных услуг (выполнению работ), качества услуг (работ), финансового менеджмента и стимулирования руководителей муниципальных учреждений в повышении эффективности деятельности по оказанию муниципальных услуг (выполнению работ), качества услуг (работ) и финансового менеджмента».

26. Индексация должностного оклада руководителя учреждения производится одновременно с индексацией должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Щекинский район в аналогичном размере.

27. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом 6](file:///C%3A%5CUsers%5C%D0%91%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0-%D0%B1%D0%BB%D0%B0%5CDesktop%5C%D0%9E%D0%B1%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D0%B5%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0%5C%D1%80%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD%5C%D0%A0%D0%B0%D0%B9%D0%BE%D0%BD.doc#P460) настоящего Положения.

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

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

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

2) 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.);

3) 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.

29. 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 установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

33. 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, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

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

34. 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.

35. 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**

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

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

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

37. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным 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.

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

При назначении выплаты следует учитывать:

1) 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;

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

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

4) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

5) организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения;

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

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

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

1) своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;

2) повышении уровня ответственности за порученный участок работы;

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

4) соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

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

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

При осуществлении выплат следует учитывать:

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

2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

3) 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.

41. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в следующем порядке:

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

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

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

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

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

**7. Оплата труда работников учреждений за счет средств,**

**полученных от приносящей доход деятельности**

44. Оплата труда работников учреждений может осуществляться за счет доходов от оказания учреждением культуры приносящей доход деятельности в соответствии с настоящим Положением.

45. Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

**8. Другие вопросы оплаты труда**

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

1) 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;

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

3) награжденных отраслевыми знаками – 0,1.

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

Повышающий коэффициент к должностному 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. Библиотечным работникам и экскурсоводам, владеющим иностранными языками и постоянно применяющим их в повседневной практической работе, на основании представленного работником диплома, аттестата, удостоверения, выдаваемых соответствующими учебными заведениями, окончание которых дает знание иностранного языка, либо на основании заключения соответствующих комиссий, созданных при комитете по культуре, молодежной политике и спорту, устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере до 0,15.

Повышающий коэффициент к 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 учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании работнику материальной помощи и ее конкретных размерах с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствие с Положением о материальной помощи, утвержденным локальным актом учреждения.

 **Председатель комитета по культуре,**

**молодежной политике и спорту администрации**

 **муниципального образования**

 **Щекинский район Т.В. Широкова**