\\tularegion.local\org\Upravl_deloproizv\Dokum\общие\PISMA\2022\тестирование АМО\Шаблоны бланков\Герб\Плавский р-н.png

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПЛАВСКИЙ РАЙОН**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |
| --- | --- |
| от 14.04.2023 | №478 |

# О внесении изменения в постановление администрации муниципального образования Плавский район от 31.10.2019 № 1451 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Плавский район»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании статьи 41 Устава муниципального образования Плавский район администрация муниципального образования Плавский район

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести в постановление администрации муниципального образования Плавский район от 31.10.2019 № 1451 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Плавский район» изменение, изложив приложение к постановлению в новой редакции (Приложение).

2. Опубликовать постановление в официальном печатном средстве массовой информации муниципального образования Плавский район «Вести Плавского района» и разместить его на официальном сайте муниципального образования Плавский район.

3. Постановление вступает в силу с 1 июля 2023 года.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Заместитель главы администрации муниципального образования Плавский район** |  | **О.В. Курохтина** |

# Приложение

# к постановлению

# администрации муниципального

# образования Плавский район

# от 14.04.2023 №478

# «Приложение

# к постановлению

# администрации муниципального

# образования Плавский район

# от 31.10.2019 №1451

# Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Плавский район

# 

# 1. Общие положения

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

порядок и условия оплаты труда работников учреждения, размеры должностных окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с администрацией муниципального образования Плавский район, осуществляющей 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципального бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования Плавский район, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

# 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Размеры должностных окладов (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 (оклада), руб. |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 7 356 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 9 998 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 11 490 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 13 099 |

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

Размеры должностных окладов (окладов) работников культуры, искусства и кинематографии, не отнесенные к ПКГ, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не отнесенные к ПКГ | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| Помощник директора | 9 998 |
| Киномеханик, хранитель музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, редактор электронных баз данных музея, специалист по учету музейных предметов, аранжировщик | 11 490 |
| Главный режиссер, главный художник-модельер театрального костюма, главный художник по свету, главный администратор, заведующий театрально-производственной мастерской, художественный руководитель, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра и других аналогичных организаций | 13 099 |

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 «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 | 10 412 |
| 2 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | 14 481 |
| 3 квалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник | 16 792 |
| Руководители структурных подразделений | |  |
| 4 квалификационный уровень | Ученый секретарь | 18 336 |

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 | 7 130 |
| 2 квалификационный уровень | 7 484 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 9 998 |
| 2 квалификационный уровень | 10 498 |
| 3 квалификационный уровень | 10 998 |
| 4 квалификационный уровень | 11 999 |
| 5 квалификационный уровень | 12 997 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 11 376 |
| 2 квалификационный уровень | 12 513 |
| 3 квалификационный уровень | 13 650 |
| 4 квалификационный уровень | 14 788 |
| 5 квалификационный уровень | 15 925 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 15 925 |
| 2 квалификационный уровень | 16 231 |
| 3 квалификационный уровень | 16 880 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада), руб. |
| Специалист по охране труда | 11 376 |
| Специалист по закупкам | 11 376 |
| Инженер по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям | 11 376 |
| Специалист по туризму | 11 376 |
| Системный администратор | 11 376 |
| Специалист по административно-хозяйственному обеспечению | 11 376 |
| Начальник отдела | 15 925 |
| Контрактный управляющий | 12 044 |
| Заведующий центром | 15 925 |
| Заместитель заведующего центром | 13 099 |

4. 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 | 6 331 |
| 2 квалификационный уровень | 6 622 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7 717 |
| 2 квалификационный уровень | 8 078 |
| 3 квалификационный уровень | 8 776 |
| 4 квалификационный уровень | 9 693 |

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.

5. Размеры окладов работников, профессии которых отнесены к квалификационным уровням ПКГ профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада, руб. |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | |
|  | 6 622 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 7 717 |
| 2 квалификационный уровень | 8 078 |
| 3 квалификационный уровень | 8 776 |
| 4 квалификационный уровень | 9 693 |

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.

6. 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.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 7-10 настоящего раздела Положения.

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

от 1 года до 5 лет включительно - 0,10;

свыше 5 до 10 лет включительно - 0,15;

свыше 10 лет - 0,2.

Назначение и порядок выплаты повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет, осуществляются в соответствии с локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем.

8. 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.

9. 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.

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

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 и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

10. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры, указанным в пункте 1 раздела 2настоящего 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.

11. 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).

12. Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

13. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

# 3. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

16. 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.

17. К основному персоналу относятся:

1) деятельность библиотек и клубных учреждений: ученый секретарь, главный библиотекарь, главный библиограф, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, библиограф, библиотекарь, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, методист, редактор, художник, менеджер всех наименований и категорий, специалист всех наименований и категорий, руководитель клубного формирования, администратор, дизайнер, художник-фотограф, звукооператор, мастер всех наименований, методист всех наименований и категорий, светооператор, заведующий центром, заведующий отделом, заведующий сектором, заместитель заведующего центром;

2) деятельность музеев и охраны исторических мест и зданий, памятников культуры: ученый секретарь, главный научный сотрудник, ведущий научный сотрудник, старший научный сотрудник, научный сотрудник, главный хранитель фондов, художник-реставратор, организатор экскурсий, лектор (экскурсовод), инженер, архитектор, методист, библиотекарь, лаборант, хранитель музейных предметов, специалист по учету музейных предметов, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, специалист по связям с общественностью, архивариус, начальник отдела, главный специалист, главный архитектор, ведущий архитектор, архитектор, инженер, старший научный сотрудник, ведущий специалист, руководитель контрактной службы, управляющий структурным подразделением, методист по музейно-образовательной деятельности, художник, методист по научно-просветительской деятельности музея, хранитель фондов, специалист по учетно-хранительской документации, редактор электронных баз данных, аналитик, специалист по туризму, менеджер, режиссер массовых представлений, администратор;

3) прокат и показ фильмов: методист, редактор, инженер, мастер, заведующий центром, заведующий отделом, заведующий сектором, киномеханик, методист всех наименований и категорий;

4) деятельность театров и концертных организаций: главный художник, главный дирижер, главный хормейстер, главный балетмейстер, режиссер-постановщик, художник-постановщик, балетмейстер-постановщик, заведующий художественно-постановочной частью, руководитель литературно-драматической части, режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, художники всех специальностей, репетитор по балету, репетитор по вокалу, репетитор по технике речи, редактор, артист драмы, артист (кукловод) театра кукол, артист-вокалист, артист балета, артист хора, артист оркестра, артист симфонического оркестра, артист камерного оркестра, артист эстрадно-симфонического оркестра, артист духового оркестра, артист оркестра народных инструментов, артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля), артист балета ансамбля песни и танца, артист балета танцевального коллектива, артист хора ансамбля песни и танца, артист хорового коллектива, артисты - концертные исполнители (всех жанров), лектор-искусствовед (музыковед), чтец - мастер художественного слова, концертмейстер, аккомпаниатор;

18. Размер кратности для установления должностного оклада руководителя учреждения определяется Учредителем.

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

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

21. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

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

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

24. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, устанавливаются руководителем учреждения.

# 4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

25. Устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ, в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

26. 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.

27. 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.

28. 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.

29. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. 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.

31. 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.

32. 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.

# 5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

33. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок, размер, показатели эффективности и условия предоставления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются на основе локального акта учреждения, согласованного с Учредителем.

34. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

35. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является единовременной выплатой и устанавливается с целью поощрения работников учреждения при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами органов государственной власти Тульской области, объявлении Благодарности Губернатора Тульской области, вручении Почетной грамоты Губернатора Тульской области или органа исполнительной власти Тульской области, или выполнении особо важных и срочных работ.

Размер, порядок и условия выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем.

36. 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.

37. Премиальная выплата по итогам работы является ежемесячной (ежеквартальной) выплатой и устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения и работника.

Показатели эффективности деятельности работника, порядок и условия осуществления премиальной выплаты по итогам работы устанавливаются локальным актом учреждения, согласованным с Учредителем.

38. 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.

39. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не носят обязательного характера.

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

# 6. Другие вопросы оплаты труда

41. 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.

42. 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, согласованным с Учредителем;

руководителя учреждения - Учредитель в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом Учредителя.

43. Руководители и работники учреждений имеют право на единовременную выплату один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере оклада по занимаемой должности с учетом повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) (Приложение).

44. Работники муниципальных библиотек, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 7 календарных дней, после 20 лет непрерывного стажа - 14 календарных дней.

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

46. Работникам (руководителям) муниципальных театрально-концертных учреждений, имеющим почетные звания: народный артист Российской Федерации, заслуженный деятель искусств Российской Федерации, заслуженный артист Российской Федерации, заслуженный художник Российской Федерации, заслуженный работник культуры Российской Федерации, а также имеющим аналогичные почетные звания бывших союзных республик и республик, входящих в состав Российской Федерации, устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу (окладу) в размере 50 процентов.

Приложение  
к Положению об условиях оплаты

труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Плавский район

# Порядок и условия осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

1. Решение об осуществлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам принимается руководителем на основании заявления работника, представляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

2. Решение об осуществлении единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю принимается учредителем на основании заявления руководителя, представляемого одновременно с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, не позднее 7 календарных дней со дня подачи заявления.

3. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата осуществляется только один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

4. Единовременная выплата вновь принятым работникам осуществляется при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени с даты поступления в учреждение до конца календарного года.

5. Работникам, работающим менее чем на одну ставку, единовременная выплата осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки.

6. Работникам, работающим по совместительству, единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску осуществляется пропорционально доле занимаемой ставки при условии, что по основному месту работы они не имеют права на ее получение (подтверждением является справка, выданная по основному месту работы).

7. При увольнении работника единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем календарном году при условии, если работник не получал данную выплату в муниципальном учреждении культуры муниципального образования Плавский район в текущем финансовом году (подтверждением является справка о выплаченной или невыплаченной единовременной выплате к ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем финансовом году).

8. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не осуществляется работникам, получившим ее в текущем финансовом году, уволенным и вновь принятым в том же календарном году в муниципальное учреждение культуры муниципального образования Плавский район (подтверждением является справка о выплаченной или невыплаченной единовременной выплате к ежегодному оплачиваемому отпуску в текущем финансовом году).

9. Единовременная выплата не учитывается при расчете доплаты до уровня минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области.»

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