|  |
| --- |
| **Тульская область** |
| **Муниципальное образование город Алексин** |
| **Администрация** |
| **Постановление** |
|  |
| **от 28.11.2017 г.** | **№ 2637** |

**Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Алексин.**

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава муниципального образования город Алексин администрация муниципального образования город Алексин ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Алексин (Приложение).

2.Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования город Алексин от 25.07.2017 №1631 «Об утверждении новой редакции Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Алексин».

3.Управлению по организационной, кадровой работе и информационному обеспечению (Изюмская Ю.С.) в течение 10 дней со дня принятия настоящего Постановления разместить Постановление на официальном сайте муниципального образования город Алексин в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4.Управлению делопроизводства (Бабушкина И.В.), комитету по культуре, молодежной политике и спорту (Алешина О.Ю.), управлению по работе с сельскими территориями в течение 10 дней со дня принятия настоящего Постановления разместить Постановление в местах для официального обнародования муниципальных правовых актов муниципального образования город Алексин.

5.Постановление вступает в силу с 1 января 2018 года.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава администрации муниципального образования город Алексин | П.Е.Федоров |

Приложение к постановлению

администрации муниципального

образования город Алексин

от 28.11.2017 № 2637

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Алексин**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Алексин (далее - Учреждение и Положение соответственно) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и соответствующими приказами Минздравсоцразвития России, на основании Устава муниципального образования город Алексин и включает в себя:

размеры окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

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

**2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры**

1. Размеры окладов работников культуры, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»- смотритель музейный | 4 434 рубля |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»- культорганизатор- аккомпаниатор | 6 028 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»- методист по культурно – досуговой деятельности- специалист по методике клубной работы- методист по информационной работе- методист по культурно – массовой работе- методист - главный библиотекарь- библиотекарь- библиограф- художник-декоратор- художник- оформитель- художник - рестовратор- специалист по жанрам творчества- звукооператор- администратор | 6 929 рубля |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должностируководящего состава учреждений культуры,искусства и кинематографии»- заведующий отделом- звукорежиссер - заведующий отделом культурно-досуговой деятельности- руководитель клубного формирования- художественный руководитель- главный хранитель- режиссер | 7 897 рублей |

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

Размеры окладов работников культуры не отнесенные к ПКГ:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не отнесенные к ПКГ - менеджер по культурно – массовому досугу- специалист по учету музейных предметов |  6 858 рубля |

2. Работникам культуры предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу работников по учреждению, расположенному в сельской местности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3 - 6 Положения.

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

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу относится к стимулирующим выплатам и не носит обязательного характера. Он может быть установлен работникам культуры с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения ежемесячно с оформлением локального акта и персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается
работникам культуры в зависимости от:

а) общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства;

б) времени работы в учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии или специальности;

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

г) иных периодов работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

В следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1;

при выслуге лет от 10 до 15 лет- 0,15;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0, 2.

5. Повышающий коэффициент к окладу в размере 0,25 устанавливается всем работникам культуры филиалы учреждений которых расположены в сельской местности;

Повышающий коэффициент к окладу по филиалу учреждения не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по филиалу учреждения не образует новый оклад.

6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается работникам культуры с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента к 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 ведущей категории - 0,35.

Повышающий коэффициент к 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.

7. С учетом условий труда работников культуры устанавливаются
выплаты компенсационногохарактера, предусмотренные разделом 7
Положения.

8. Работникам культуры выплачиваются стимулирующие выплаты,
предусмотренные разделом 8 Положения.

**3. Порядок и условия оплаты труда рабочих культуры**

9. Размеры окладов рабочих культуры (далее - Рабочие), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ ««Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008г. № 121 н:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»- костюмер |  3 009 рубля |

10. Рабочим культуры предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу:

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу работников по учреждению, расположенному в сельской местности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 11 - 13 Положения.

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

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу относится к стимулирующим выплатам и не носит обязательного характера. Он может быть установлен работникам культуры с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения ежемесячно с оформлением локального акта и персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

12. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается
рабочим культуры в зависимости от:

а) общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства;

б) времени работы в учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии или специальности;

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

г) иных периодов работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

В следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1;

при выслуге лет от 10 до 15 лет- 0,15;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0, 2.

13. Повышающий коэффициент к окладу в размере 0,25 устанавливается всем рабочим культуры филиалы учреждений которых расположены в сельской местности;

14. С учетом условий труда рабочим культуры устанавливаются выплаты компенсационногохарактера, предусмотренные разделом 7 Положения.

15. Рабочим культуры выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

**4. Порядок и условия оплаты труда работников, занятых в сфере культуры**

 **(кроме работников культуры)**

16. Размеры окладов работников, занятых в сфере культуры (кроме работников культуры) (далее - Работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008г. № 305 н:

|  |  |
| --- | --- |
| ПКГ «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений» |  |
| Младший научный сотрудник, научный сотрудник | 6 278 рублей |

17. Работникам предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 17-20 Положения.

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

18. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности:

|  |
| --- |
| ПКГ «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений» |
| 1 квалификационный уровень | 0,1 |

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу относится к стимулирующим выплатам и не носит обязательного характера. Он может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работнику персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения ежемесячно с оформлением локального акта и персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

20. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается
работникам Учреждения в зависимости от:

а) общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства;

б) времени работы в учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии или специальности;

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

г) иных периодов работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

В следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1;

при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,2.

21. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

22. Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

**5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности**

**служащих**

23. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»- юрисконсульт- специалист по кадрам |  6 858 рубля |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»- директор (начальник, заведующий) филиала |  7 830 рублей  |

24. Работникам, занимающим должности служащих, предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных 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 25-28 Положения.

25. Размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности:

|  |
| --- |
| ПКГ Общеотраслевые должности служащих 3 уровня |
| 1 квалификационный уровень  | 0,05 |
| 2 квалификационный уровень | 0,1 |
| 3 квалификационный уровень | 0,2 |
| 4 квалификационный уровень | 0,3 |
| 5 квалификационный уровень | 0,4 |
| ПКГ Общеотраслевые должности служащих 4 уровня |
| 2 квалификационный уровень | 0,25 |
| 3 квалификационный уровень | 0,30 |

26. Персональный повышающий коэффициент к окладу относится к стимулирующим выплатам и не носит обязательного характера. Он может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, уровня образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы по специальности и других факторов.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения ежемесячно с оформлением локального акта и персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

27. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от:

а) общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства;

б) времени работы в учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии или специальности;

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

г) иных периодов работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

В следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,2.

28. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается в размере 0,25 всем работникам, занимающим должности служащих Учреждения, расположенного в сельской местности.

29. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

30. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

**6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей.**

31. Оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им Учреждения.

Установить, что предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Алексин, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующих руководителей, их заместителей), равный восьми.

Размеры окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже оклада руководителя.

32. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с целевым использованием финансовых средств и показателями эффективности работы Учреждения в целом в пределах выделенных финансовых средств в текущем финансовом году по решению главы администрации муниципального образования город Алексин.

Размеры и показатели эффективности премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии его выплаты устанавливаются администрацией муниципального образования город Алексин.

Результаты деятельности Учреждения, учитываемые при премировании руководителя Учреждения, согласовываются с председателем Комитета по культуре, молодежной политике и спорту.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

33. С учетом условий труда руководителя, его заместителя, и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

34. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

**7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

35. Работникам могут быть установлены выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части).

Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работ, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

37. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

38.Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

**8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

40. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения и согласованию с распорядителем бюджетных средств, в пределах выделенных ассигнований, согласно смете расходов или субсидий на выполнение муниципального задания на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

Порядок, показатели эффективности, размер и условия премирования работников Учреждения определяются на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

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

При назначении выплат учитываются:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных мероприятий и др.);

участие в выполнении важных мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

Конкретный размер премии определяется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

42. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам на определенный срок при:

соблюдении требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

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

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

43. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются:

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

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии определяется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

**9. Другие вопросы оплаты труда**

44. Работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к 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 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.

45. Работники библиотек, имеющие продолжительный стаж библиотечной работы, имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск после 10 лет непрерывного стажа работы продолжительностью 5 рабочих дней, после 20 лет непрерывного стажа – 10 рабочих дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам библиотек выплачивается за счет средств бюджета Тульской области.

46. Всем работникам муниципальных учреждений культуры клубного типа устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере, определяемом по формуле:

( О + Кдолж. + Кучрежд.) х 0,25, где:

О – размер оклада (должностного оклада);

Кдолж. – размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;

Кучрежд. – размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

Повышающий коэффициент к окладу не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу выплачивается за счет средств бюджета Тульской области.

47. В пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работникам (руководителям) и средств от приносящей доход деятельности может оказываться материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретном размере принимает в отношении:

работников Учреждения, заместителей руководителя – руководитель Учреждения в соответствии с порядком выплаты материальной помощи, утвержденным локальным актом Учреждения;

руководителя Учреждения – администрация муниципального образования город Алексин в соответствии с Порядком выплаты материальной помощи руководителям учреждений, утвержденным распорядительным актом указанного органа.

48. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук – со дня принятия решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

49. Работникам и руководителям муниципальных учреждений культуры клубного типа при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется единовременная выплата в размере должностного оклада за счет средств фонда оплаты труда работников Учреждений.

Начисление единовременной выплаты осуществляется по заявлению работника или руководителя один раз в год. Решение об осуществлении единовременной выплаты принимает в отношении работников – руководитель Учреждения, в отношении руководителя – учредитель Учреждения.

По решению руководителя Учреждения в отношении работников и учредителя Учреждения в отношении руководителя, в исключительных случаях, возможно получение единовременной выплаты отдельно от оплаты ежегодного отпуска на основании личного заявления работника или руководителя.

Единовременная выплата за неполный календарный год (при увольнении) начисляется и выплачивается пропорционально отработанному времени. В случаях увольнения на основании пунктов 5-7 статьи 81 ТК РФ, компенсация за неиспользованные дни отпуска выплачивается без единовременной выплаты.

Председатель комитета по культуре,

молодежной политике и спорту О.Ю. Алешина

Приложение 1

к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Алексин

**Перечень**

**должностей, относимых к основному персоналу по видам экономической**

**деятельности.**

**МБУК «Алексинская централизованная библиотечная система» им. князя Г.Е. Львова**

Главный библиотекарь

Библиотекарь

Библиограф

**МБУ «Культурно-досуговый центр города Алексина»**

Звукорежиссёр

Художник-декоратор

Художественный руководитель

Режиссер

Методист по информационной работе

Методист по культурно-массовой работе

Администратор

Звукооператор

Культорганизатор

Руководитель клубного формирования

**МБУК «Алексинский районный Дом культуры»**

Методист

Заведующий филиалом

Заведующий отделом

Специалист по методике клубной работы

Специалист по жанрам творчества

Звукооператор

Культорганизатор

Аккомпаниатор

Руководитель кружка

Руководитель клубного формирования

**МБУК «Алексинский художественно-краеведческий музей»**

Научный сотрудник

Главный хранитель фондов

Художник-рестовратор

Библиотекарь

Председателя комитета по культуре,

молодежной политике и спорту О.Ю. Алешина

Приложение 2

к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Алексин

**Порядок**

**исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, возглавляемого им учреждения (далее - работники учреждения), и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени ([пункт 6](#sub_1006) Порядка).

61. Должностной оклад руководителей учреждений определяется и устанавливается учредителем Учреждения на календарный год. В течение года возможно изменение коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала в сторону уменьшения по результатам деятельности учреждения.

62. При создании нового учреждения или реорганизации уже существующего, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения оклада руководителя Учреждения, расчет средней заработной платы работников производится исходя из окладов и выплат стимулирующего характера системы оплаты труда, действующей на момент определения заработной платы руководителя.

Председатель комитета по культуре,

молодежной политике и спорту О.Ю. Алешина