

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального  
бюджетного учреждения  
«Краеведческий музей г. Зеи»

\_\_\_\_\_  
Т.П. Брылева  
« 02 » декабря 2013 г.

## Положение

### Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) устанавливает порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи» (далее – Учреждения), подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи (далее - Учредитель).

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Зейского городского Совета народных депутатов от 26.07.2010 № 36/132 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений города, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, финансируемых из бюджета города Зеи», постановлением администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112 «О совершенствовании системы оплаты труда работников учреждений финансируемых из бюджета города Зеи» (в редакции от 30.01.2013 № 126), постановлением администрации города Зеи от 20.08.2013 № 1242 «Об утверждении примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства города Зеи», и включает в себя:

- размеры окладов (ставок) заработной платы работников по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления выплат компенсационного характера;
- условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, а также осуществление ему выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия и порядок осуществления иных выплат.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно правовыми актами органов местного самоуправления города Зеи, настоящим

Положением и отражается в трудовых договорах работников, с соблюдением требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. При утверждении системы оплаты труда работников руководитель Учреждения обеспечивает следующие основные принципы ее формирования:

- соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Зеи;

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника учреждения от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы без ограничения заработной платы максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты труда равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

Размеры окладов (ставок) заработной платы определяются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления работником соответствующей профессиональной деятельности, с учетом дифференциации в зависимости от сложности и объема выполняемой работы. При этом учитывается, что месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного трудовым законодательством.

1.5. Заработная плата работников, занятых на условиях совместительства, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

При установлении лицам, работающим по совместительству, с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ (ст. 284 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.6. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии) в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

1.7. По отдельным должностям (профессиям) могут устанавливаться часовые ставки заработной платы. Расчет часовой ставки заработной платы производится путем деления месячных окладов (ставок) по соответствующей должности (профессии) на среднемесячное количество рабочих часов, исходя из годовой нормы рабочего времени.

1.8. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств, поступающих учреждению в

установленном порядке из бюджета города и средств, полученных от осуществления иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом учреждения (далее - фонд оплаты труда на соответствующий финансовый год).

Руководитель Учреждения по согласованию с Учредителем вправе устанавливать предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно - управленческому персоналу в соответствии с разработанным Примерным перечнем должностей, утвержденным постановлением администрации города.

Доля оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда работников Музея утверждается распорядительным актом Учредителя, ежегодно пересматривается до окончания текущего финансового года (не позднее 1 ноября) на очередной финансовый год.

1.9. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором Музея, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112 (приложение № 1).

1.10. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются коллективным договором Музея, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях, утвержденных постановлением администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112 (приложение № 2).

Учреждению, по результатам выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и, по решению органов местного самоуправления города, могут предоставляться субсидии из бюджета города в соответствии с абзацем второй части 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации до 5 процентов нормативных затрат на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании муниципальных услуг (выполнении работы), на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения.

1.11. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда**

## **2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- а) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) данного Положения;
- д) мнения выборного представительного органа работников.

2.1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения утверждается учреждением самостоятельно локальным нормативным актом по согласованию с выборным представительным органом работников.

Положение об оплате труда Учреждения является локальным актом, утверждаемым в порядке, предусмотренном статьей 8 Трудового кодекса Российской Федерации.

Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения распорядительным актом по согласованию с Учредителем и включает в себя все должности, необходимые для выполнения уставных задач учреждения.

Наименование должностей работников, включаемых в штатное расписание Учреждения, указываются в соответствии с разделами Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – КС) и выпуском Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности по согласованию с учредителем.

### ***Установление окладов (ставок)***

2.1.3. В пределах фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год, работникам устанавливаются оклады (ставки) на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, квалификационным уровням и квалификационным категориям. Размеры окладов (ставок) заработной платы работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням предусмотрены в приложении № 1 к данному Положению.

2.1.4. Размеры окладов (ставок) по соответствующим ПКГ и квалификационным уровням, предусмотренным в приложении № 1 к данному Положению, определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. А именно:

а) по общеотраслевым профессиям рабочих в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248 н.

По профессиям рабочих (далее – рабочие), размеры окладов устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС. По профессиям рабочих, не включенным в ЕТКС, оклады устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденными приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

б) по общеотраслевым должностям специалистов в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н;

в) по должностям работников культуры и искусства в соответствии с ПКГ и квалификационными уровнями, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 № 570.

2.1.5. Размеры окладов работников, занимающих должности по которым предусматривается квалификационная категория, устанавливаются с учетом присвоенной квалификационной категории. При этом квалификационная категория учитывается при работе работников по той должности, по которой им присвоена квалификационная категория.

### ***Установление к окладам (ставкам) повышающих коэффициентов***

2.1.6. Работникам Учреждения к окладам (ставкам) могут быть установлены следующие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание Российской Федерации в области образования, культуры и искусства (далее - повышающий коэффициент) в размерах, предусмотренных в приложении № 2 к данному Положению;

- персональный повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) ответственных (особо ответственных) работ (далее – персональный повышающий коэффициент).

2.1.7. Повышающий коэффициент применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий РФ повышающий коэффициент применяется только по одному из оснований.

Установление повышающего коэффициента производится:

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени:

а) «кандидат наук» – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

б) «Доктор наук» - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на повышающий коэффициент в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата по установленному повышающему коэффициенту производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.1.8. Персональный повышающий коэффициент за выполнение сложной, важной (особо важной), ответственной (особо ответственной) работы (заданий) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента до 1,0.

2.1.9. Решение об установлении повышающего коэффициента, персонального повышающего коэффициента, а также их размеры, принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

2.1.10. Размер выплаты по повышающим коэффициентам и персональным повышающим коэффициентам определяется путем умножения размера оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

2.1.11. Повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты носят стимулирующий характер, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных выплат (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) и не учитываются при начислении стимулирующих выплат.

2.1.12. Установление и начисление работникам Учреждения выплат по повышающим коэффициентам, персональным повышающим коэффициентам осуществляется на основании распорядительного акта руководителя Учреждения.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные настоящим подразделом (за исключением повышающих коэффициентов за ученую степень, почетное звание Российской Федерации в области культуры и искусства), не применяются к должностному окладу руководителя Учреждения и должностным окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя Учреждения.

2.1.13. Средства на выплату по повышающему коэффициенту за ученую степень, почетное звание Российской Федерации в области культуры

и искусства, учитываются в годовом фонде оплаты труда учреждения в составе фонда стимулирующих выплат.

Выплаты по персональным повышающим коэффициентам за выполнение сложной, важной (особо важной), ответственной (особо ответственной) работы (заданий) и иных случаях, осуществляются в пределах средств на оплату труда работников учреждения на соответствующий финансовый год.

Решение об установлении работникам персональных повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ (заданий) принимается руководителем Учреждения, исходя из обеспеченности финансовыми средствами на оплату труда и возможной экономии по фонду оплаты труда.

## ***2.2. Выплаты компенсационного характера***

2.2.1. Работникам Учреждения, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренных в приложении № 1 к постановлению администрации города от 16.08.2010 № 1112, устанавливаются следующие выплаты:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Выплаты компенсационного характера работникам, предусмотренные настоящим подразделом, устанавливаются в процентном отношении к окладам (ставка).

2.2.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры указанных выплат устанавливаются в коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения, но не ниже минимальных размеров повышения, устанавливаемых в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Размер повышающей выплаты определяется путем умножения оклада (ставки) на соответствующий процент повышения и не образует новый оклад (ставку).

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда работников.

Конкретные размеры доплат определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценки условий труда в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

В учреждении в соответствии с федеральными нормативными правовыми актами составляется и утверждается, по согласованию с выборным представительным органом работников, перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы осуществляется повышенная оплата труда, устанавливаемая в процентном отношении к окладу (ставке).

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации установлено, что минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (ставки) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (или норму рабочего времени в данном месяце), в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.



Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При суммированном учете рабочего времени оплата всех видов работ (дежурств), предусмотренных графиком (за исключением работы по графику в праздничный день), осуществляется в одинарном размере.

2.2.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам Учреждения, допущенным к государственной тайне на основании постановления администрации города Зеи, и выплачивается в размерах в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

При формировании годового фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год учитываются средства на выплату работникам учреждения ежемесячной процентной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.2.5. Выплаты за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, устанавливаются путем применения к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в данных местностях, которые в соответствии с Положением «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», утвержденным решением Зейского городского Собрания от 03.02.2005 № 57/9 (в редакции решения Зейского городского Совета народных депутатов от 30.09.2009 № 13/134) составляют:

- а) районный коэффициент - в размере 1,7 заработной платы;
- б) процентная надбавка за стаж работы - в размере до 50 процентов заработной платы.

Применение к заработной плате районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы осуществляется в соответствии с инструкцией «О порядке предоставления социальных гарантий и

компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами», утвержденной приказом Министерства труда РСФСР от 22 ноября 1990 года № 2, постановлением Минтруда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разьяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

2.2.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации виды и размеры выплат компенсационного характера прописаны в трудовых договорах работников Учреждения.

2.2.7. Средства на осуществление компенсационных выплат, предусмотренных настоящим подразделом, учитываются при расчете годового фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год.

### **2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. Перечень выплат стимулирующего характера работников Учреждения формируется в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренных в приложении № 2 к постановлению администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112, и подразделяются на следующие выплаты:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения на соответствующий финансовый год.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения), осуществляются в соответствии с положением, разрабатываемым учреждением самостоятельно, с учетом рекомендаций, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города и данным положением.

При разработке учреждением положения о стимулирующих выплатах в него включаются показатели и критерии оценки эффективности труда работников, позволяющих оценить результативность и качество их работы, устанавливается зависимость размеров стимулирующих выплат, осуществляемых работнику, от результатов его труда.

Положение о стимулирующих выплатах утверждаются распорядительным актом руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников (приложение № 5).

Предусмотренные пунктом 2.3.1. данного подраздела стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются как в процентном отношении к окладам (ставка), так и в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год

2.3.2. Работникам, занимающим должности служащих, за сложность и напряженность выполняемой работы, определенных должностной инструкцией, к окладу (ставке) может быть установлена ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее - ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы).

2.3.3. За качество работы работникам осуществляется выплата ежемесячного денежного поощрения (далее - ежемесячное денежное поощрение за качество выполняемых работ).

Установление и выплата указанных в п. 2.3.2, п. 2.3.3, п. 2.3.5 выплат стимулирующего характера производится согласно положения о стимулирующих выплатах (приложения № 5), утвержденного распорядительным актом руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников.

2.3.4. За стаж работы, выслугу лет специалистам краеведческого музея устанавливается ежемесячная надбавка, при наличии у них стажа работы в учреждениях культуры и искусства (далее – ежемесячная надбавка за стаж работы в учреждениях культуры и искусства) (приложение № 4).

2.3.5. Поощрение работников по итогам работы за месяц предусматривает их ежемесячное премирование (далее - ежемесячная премия по итогам работы).

Конкретные основания для снижения, либо лишения полностью ежемесячной премии по итогам работы установлены в приложении № 5.

2.3.6. С целью поощрения работников учреждения по итогам работы за иные периоды (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) может осуществляться выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее – единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться работникам как в процентном отношении к окладам (ставка), так и в абсолютном размере в пределах средств фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

Порядок выплаты указанного вида единовременной премии определен положением (приложение № 6), которое утверждается распорядительным актом руководителя, согласованного с выборным представительным органом работников.

Выплата единовременной премии работникам осуществляется на основании распорядительного акта руководителя Учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников.

2.3.7. Снижение размеров выплат стимулирующего характера, предусмотренных работникам Учреждения данным разделом Примерного положения, или прекращение их выплаты производится за тот расчетный

период, в котором имело место нарушение трудовой дисциплины или выполнение должностных обязанностей, низкой результативности и эффективности труда.

Если нарушение трудовой дисциплины и факт невыполнения должностных обязанностей (факт невыполнения трудовой функции) обнаружены после осуществления выплаты стимулирующего характера, то снижение или прекращение ее выплаты производится за тот расчетный период, в котором они обнаружены.

#### ***2.4. Порядок осуществления и размеры иных выплат***

2.4.1. В пределах средств фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год работникам Учреждения может осуществляться (Приложение № 7):

а) выплата единовременного денежного поощрения в связи:

- с присуждением почетных званий Российской Федерации, при награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями РФ;

- при награждении Почетной грамотой губернатора области;

- при награждении Почетной грамотой главы города;

- при награждении Благодарностью главы города;

- при награждении Почетной грамотой администрации города;

- при награждении Благодарностью администрации города;

- при награждении Почетной грамотой отдела культуры и архивного дела администрации города;

- при награждении Благодарностью отдела культуры и архивного дела администрации города;

- при награждении Почетной грамотой МБУ «Краеведческий музей г.Зеи»;

- при награждении Благодарностью МБУ «Краеведческий музей г.Зеи»;

б) выплата единовременной материальной помощи в связи:

- с юбилейной датой со дня рождения работника;

- увольнением по выходу на пенсию;

- в случае рождения ребенка;

- в связи с похоронами близких родственников;

- с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые), с утратой личного имущества в результате пожара или иного стихийного бедствия; с иными непредвиденными обстоятельствами (в том числе особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья и др.)- в размере, определенном руководителем Музея и согласованным с представителем трудового коллектива.

2.4.2. Выплата единовременного денежного поощрения в случаях, предусмотренных подпунктом «а» пункта 2.4.1. осуществляются в размерах, установленных нормативными правовыми актами Амурской области, органов местного самоуправления города Зеи.

2.4.3. Размеры и порядок выплаты единовременной материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 2.4.1. настоящего подраздела предусматривается положением коллективного договора Музея.

Выплата единовременной материальной помощи в случаях, предусмотренных подпунктом «б» пункта 2.4.1. настоящего подраздела осуществляется на основании распорядительного акта руководителя учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников.

На материальную помощь не начисляются, применяемый к заработной плате, районный коэффициент и процентная надбавка.

### **Раздел 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

3.1. Зарплата руководителя Учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором («эффективным контрактом»).

Зарплата руководителя Учреждения, определяемая трудовым договором («эффективным контрактом»), в том числе конкретные размеры должностного оклада, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются Учредителем в порядке, предусмотренном данным Положением.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется Учредителем и отражается в трудовом договоре («эффективном контракте»).

Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителя учреждения осуществляется ежегодно (в период с 1 октября по 01 декабря) текущего финансового года на очередной финансовый год.

3.3. Учредитель распорядительным актом, согласованным с финансовым управлением администрации города, устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения и кратности от 1 до 3 может быть увеличен по решению Учредителя в отношении руководителя Учреждения при включении учреждения в соответствующий перечень, утвержденный постановлением администрации города.

3.4. Увеличение предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников Учреждения, предусмотренного пунктом 3.3. данного раздела, принимается Учредителем в отношении учреждения, с учетом объемных показателей деятельности, предусмотренных в приложении № 3 к данному Положению.

Объемные показатели ежегодно пересчитываются до окончания текущего финансового года (не позднее 30 июля) на очередной финансовый

год и общая сумма баллов, подтвержденная расчетами, утверждается распорядительным актом Учредителя.

3.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечни должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, утверждаются постановлением администрации города.

3.6. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения осуществляются в соответствии с Перечнем компенсационных выплат, предусмотренным в приложении № 1 к постановлению администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112. Устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными федеральными нормативными правовыми актами, законами и иными нормативными правовыми актами области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города.

3.7. Руководителю учреждения в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера, предусмотренным в приложении № 2 к постановлению администрации города Зеи от 16.08.2010 № 1112, осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- б) ежемесячное премирование по итогам работы;
- в) единовременное премирование по итогам за иные периоды работы (квартал, полугодие, год);
- г) иные выплаты.

3.7.1. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю Учреждения устанавливается в порядке и размерах, предусмотренными данным Положением.

3.7.2. Ежемесячное премирование руководителя учреждения, предусмотренное подпунктом «б» пункта 3.7. данного раздела, осуществляется по критериям эффективности и результативности его работы, предусматриваемые трудовым договором («эффективным контрактом»).

Целевые показатели деятельности учреждения, а также критерии оценки эффективности и результативности труда руководителя учреждения, по исполнению которых осуществляется его ежемесячное премирование, разрабатываются Учредителем и утверждаются для руководителя учреждения постановлением администрации города.

Ежемесячная премия устанавливается в процентах к должностному окладу.

3.7.3. Единовременная премия по итогам за иные периоды работы (квартал, полугодие или год), предусмотренная подпунктом «в» пункта 3.7. данного раздела, устанавливается в процентах к должностному окладу.

Размер единовременной премии руководителя учреждения за иные периоды работы (квартал, полугодие или год) зависит от результатов

деятельности Учреждения, по выполнению установленных Учредителем объемов муниципального задания (муниципальных услуг) в соответствующем учетном периоде.

Единовременная премия за иные периоды работы, выплачивается руководителю Учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год.

3.7.4. Учредитель отражает в трудовом договоре («эффективном контракте») руководителя учреждения показатели его ежемесячного премирования, а также условия и порядок выплаты единовременной премии по итогам за иные периоды работы (квартал, полугодие и год) в соответствии с порядком, предусмотренным данным Положением.

3.7.5. При разработке Учредителем показателей эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения в качестве одного из показателей может быть установлен рост средней заработной платы работников в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размеров заработной платы, обеспечиваемого за счет средств бюджета города.

По предложению Учредителя показатели эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения могут изменяться (пересматриваться), в связи с изменением задач, стоящих перед учреждением по исполнению муниципальных услуг (выполнению работ) на предстоящий период в соответствии с чем вносятся изменения в постановление администрации города о целевых показателях и распорядительный акт Учредителя по утверждению объемов муниципального задания (муниципальных услуг) и трудовой договор («эффективный контракт»).

Оценку эффективности и результативности работы руководителя учреждения для выплаты ему ежемесячной премии и единовременной премии по итогам за иные периоды работы (квартал, полугодие или год) осуществляет Учредитель.

Основанием для выплаты ежемесячной премии и единовременной премии за иные периоды работы (квартал, полугодие или год) руководителю учреждения является распорядительный акт Учредителя.

3.7.6. При формировании фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год сверх сумм, предусмотренных на выплату по окладам (ставкам) и выплатам компенсационного характера, предусматриваются средства на выплату руководителю учреждения (в расчете на 1 человека в год):

а) ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет - в размере 2,4 должностных окладов;

б) ежемесячной премии по итогам работы:

при отнесении учреждения к I группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности учреждения - в размере до 7,8 должностных окладов;

при отнесении учреждения к II группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности учреждения, - в размере до 6,0 должностных окладов;

при отнесении учреждения к III группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности учреждения, - в размере до 5,6 должностных окладов;

при отнесении учреждения к IV группе по оплате труда руководителей, исходя из объемных показателей деятельности учреждения, - в размере до 4,2 должностных окладов.

3.7.7. Руководителю Учреждения могут осуществляться виды выплат единовременного денежного поощрения и выплата материальной помощи в случаях и порядке, предусмотренных в подразделе 2.4. «Порядок осуществления и размеры иных выплат» данного Положения. Выплаты единовременного денежного поощрения и выплата материальной помощи осуществляется руководителю учреждения на основании распорядительного акта Учредителя.

3.8. Руководителю Учреждения за решение задач по вопросам, относящимся к его компетенции, требующих от исполнителя дополнительных усилий и времени работы, а также за выполнение в срок и досрочно особо важных и сложных заданий, установленных ему Учредителем, может осуществляться выплата единовременной премии (далее – единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий).

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Выплачивается из средств фонда оплаты труда, предусмотренного в смете расходов на соответствующий финансовый год. Устанавливается распорядительным актом Учредителя и выплачивается одновременно с заработной платой в том месяце, в котором были решены задачи и (или) выполнены особо важные и сложные задания.

#### **Раздел 4. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.2. При отсутствии или недостатке соответствующих средств на оплату труда руководитель Учреждения вправе приостановить ежемесячные и иные стимулирующие выплаты, уменьшить либо отменить их выплату, приостановить премирование работников по результатам работы, предупредив работников об этом в установленном трудовым законодательством порядке.



## Раздел 5. Заключительные положения

5.1. При формировании годового фонда оплаты труда, предусмотренного в объеме субсидии, поступающей Учреждения из бюджета города в установленном порядке, предусматриваются средства:

а) на выплату по окладам (ставкам);

б) на выплаты компенсационного характера;

в) на оплату труда за работу различной квалификации, в связи с приемом на работу специалиста (работника рабочей профессии), имеющего более высокую квалификацию, а также после проведения плановой аттестации работников, результатом которой явилось присвоение им более высокой квалификационной категории – в размере 2 процентов от суммы, направляемой на выплату по окладам (ставкам);

г) на создание фонда премирования по итогам работы, иных стимулирующих выплат, предусмотренных локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с данным Положением – в размере, исчисленном в процентном отношении к сумме средств, направляемых на выплату по окладам (ставкам), выплатам компенсационного характера, установленных работникам в соответствии с данным Положением.

5.2. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется на основании постановления администрации города Зеи и производится в пределах средств на оплату труда работников учреждения, утвержденных решением Зейского городского Совета народных депутатов о бюджете города на соответствующий финансовый год.

---

Прошито и пронумеровано 29 листов

Директор МБУ Музей г. Зеи  
О.А. Политыко \_\_\_\_\_