

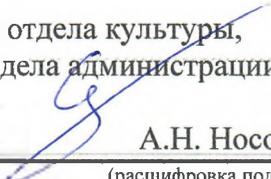
Приложение №1
к приказу муниципального
бюджетного учреждения,
«Краеведческий музей г. Зеи»
от 17.04.2018г. № 03-01-36

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Начальник отдела культуры,
архивного дела администрации
города Зеи

Директор МБУ Музей г. Зеи


А.Н. Носов
(подпись) (расшифровка подписи)


Т.П. Брылева
(расшифровка подписи)
17.04.2018 г. приказ № 03-01-36
(дата)

(дата)

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Краеведческий музей г. Зеи»

1. Общие положения

1.1. Данное 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, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями от 01.12.2014 года № 408 -ФЗ), постановлением администрации города Зеи от 01.12.2014 г. № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи»), постановлением администрации города Зеи от 08.06.2015 № 992 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», и включает в себя:

- рекомендуемые 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;

**СОГЛАСОВАН
О**

Начальник отдела
культуры,
архивного дела
администрации
города Зеи

А.Н. Носов

(подпись)
(расшифровка подписи)

(дата)

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ
Музей г. Зеи

Т.П. Брылева

(подпись)
(расшифровка подписи)

17.04.2018 г.

приказ № 03-01-

36

(дата)

Приложение №1

к приказу муниципального
бюджетного учреждения,

от 17.04.2018г. № 03-01-36

**Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Краеведческий музей г. Зеи»**

1. Общие положения

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

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями от 01.12.2014 года № 408 -ФЗ), постановлением администрации города Зеи от 01.12.2014 г. № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи»), постановлением администрации города Зеи от 08.06.2015 № 992 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города положений об оплате труда работников подведомственных муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», и включает в себя:

- рекомендуемые 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 и их заместителей, а также осуществление им выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

1) реализации Плана мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Зеи на 2013 - 2018 годы (в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597, от 01 июня 2012 г. № 761 и от 28 декабря 2012 г. № 1688), утвержденного постановлением администрации города Зеи от 16.01.2013 № 3-р;

2) условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

3) достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников;

4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждений, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

6) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

8) мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения;

9) систем нормирования труда, определяемых руководителем учреждения и устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.4. Основными принципами формирования системы оплаты труда работников являются:

1) установление соглашениями, коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеров выплат стимулирующего характера;

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

3) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников.

1.5. Финансовое обеспечение расходов, связанных с реализацией систем оплаты труда работников осуществляется учреждением в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания, рассчитанного с учетом нормативных затрат на оказание им муниципальных услуг физическим и (или) юридическим лицам и нормативных затрат на содержание муниципального имущества, а также средств, поступающих от приносящей доход уставной деятельности. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, разработанными учреждением в соответствии с данным положением и отражается в трудовых договорах, с соблюдением требований статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Процентное соотношение должностей, относимых к административно - управленческому и вспомогательному персоналу в общем фонде оплаты труда работников учреждения должно составлять не более 40 процентов.

1.7. Перечень должностей относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу указан в приложении № 1 к данному Положению.

1.8. Утвержденный перечень должностей административно - управленческого и вспомогательного персонала и их процентное соотношение в обязательном порядке обеспечивается руководителем учреждения при формировании штатного расписания на соответствующий календарный год.

1.9. Бюджетные ассигнования, предусмотренные в областном бюджете и бюджете города на увеличение фонда оплаты труда работников учреждения, рекомендуется направлять преимущественно на увеличение размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения в пределах указанных ассигнований.

1.10. Руководитель учреждения вправе осуществлять перераспределение средств (по согласованию с Учредителем), предназначенных на оплату труда работников учреждения, в целях развития

кадрового потенциала, повышения престижности и привлекательности педагогической профессии, выполнения целевых значений показателей средней заработной платы работников учреждения и иных категорий работников, стремясь к достижению доли условно - постоянной части заработной платы работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) не ниже 60 %.

1.11. Руководитель учреждения обеспечивает работникам:

1) минимальный размер оплаты труда, установленный Федеральным законом от 9 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;

2) заработную плату (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой им до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации (пункт 18 Положения «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г. № 135);

3) включение в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору) условий оплаты труда, в том числе фиксированного размера должностного оклада, ставки заработной платы, установленных работникам за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеров и условий выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.12. Заработная плата работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, в том числе размеры должностного оклада или ставки заработной платы, являющихся фиксированным размером оплаты труда работников за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц (далее – фиксированный размер оплаты труда работников), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее ПКГ), утвержденных приказами Минздравсоцразвития России в том числе:

а) по общеотраслевым профессиям рабочих от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (с изменениями от 12 августа 2008 г. № 417н);

б) по общеотраслевым должностям специалистов от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и других служащих» (с изменениями от 11 декабря 2008 г. № 718н);

в) по должностям работников культуры, искусства и кинематографии от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

г) по Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 г. N 251н;

2.2. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), не структурированным по квалификационным уровням, размеры окладов (должностных окладов), ставок устанавливаются по ПКГ.

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

Наименования должностей специалистов и иных служащих, включаемых в штатное расписание и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям специалистов и иных служащих, указанным в квалификационных справочниках должностей руководителей, специалистов и иных служащих (КС), а наименования профессий рабочих, включаемых в штатное расписание и квалификационные требования к ним должны соответствовать указанным в выпусках Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), профессиональным стандартам.

2.4. Установление окладов (должностных окладов), ставок, заработной платы работников должно осуществляться исходя из более полного учета сложности и интенсивности труда работника на основе:

- профессионально - квалификационных требований к работникам, профессиональных квалификационных групп, установленных Минздравсоцразвития России;

- норм труда, устанавливаемых локальными нормативными актами в соответствии с типовыми нормами труда, устанавливаемых федеральными органами исполнительной власти в порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;

- содержания трудовых функций по соответствующим должностям в трудовых договорах в соответствии с установленным законодательством Российской Федерации порядке.

Рекомендуемый порядок установления работникам учреждений размеров окладов, ставок заработной платы путем отнесения, занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказами Минздравсоцразвития России, приведен в приложении № 2 к настоящему Положению.

3. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера

3.1. Компенсационные выплаты, осуществляемые работникам учреждений, устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города.

3.2. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренного в приложении № 1 к положению, утвержденному постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда осуществляется в повышенном размере, устанавливаемой в процентном отношении к окладу (ставке) по занимаемой ими должности (профессии) и выполняемой трудовой функции.

3.4. Установленные работникам повышенные размеры оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренных соглашением, коллективным договором, локальным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством, не могут быть отменены без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда. При этом руководителю учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если

по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.5. В соответствии с трудовым законодательством работникам, занятым в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются:

а) доплата 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, в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) повышенная оплата труда за сверхурочную работу осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляемая в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

а) при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), 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;

б) при работе неполный рабочий день – 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников учреждения, трудовым договором и с учетом обеспеченности учреждения средствами на оплату труда.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Работникам за работу в иных условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, устанавливаются:

- доплата, работающим на тех работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов), - в размере до 30 процентов оклада (ставки);

3.7. За работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, работникам осуществляются выплаты, 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 Совета народных депутатов от 08.11.2014 № 31/81 «Об утверждении Положения «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих на территории города Зеи», составляют:

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

Начисление 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 г. № 2 и постановлением Минтруда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 «Об утверждении разъяснения «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)».

3.8. Начисление компенсационных выплат осуществляется в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам работников за фактически отработанное работником время.

3.9. Средства на осуществление работникам компенсационных выплат, учитываются при расчете ассигнований из бюджета города и областного бюджета на оплату труда работников учреждения на соответствующий календарный год.

4. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу.

4.2. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренным в приложении № 2 к положению, утвержденному постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», к ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за наличие ученой степени, почетных званий.

Указанные стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, так и в абсолютном размере.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (за исключением руководителей учреждений) устанавливаются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников (выборного органа первичной профсоюзной организации) на основании формализованных (конкретизированных) показателей и критериев эффективности работы.

Показатели и критерии эффективности работы учреждений и основной категории персонала в соответствии с приложением № 3 к данному Положению.

Для достижения показателей эффективности деятельности учреждений, руководитель самостоятельно разрабатывает и утверждает по согласованию с Учредителем критерии оценки результатов работы работников, приложение № 6.

Предусматриваемые учреждением в Положении об оплате труда критерии эффективности работы основной категории персонала, разработаны с соблюдением следующих принципов их установления:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Размеры и условия выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждений (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются Положением о распределении стимулирующих выплат, в соответствии с приложением № 7 к данному Положению.

4.4. За интенсивность и высокие результаты работы работнику к окладу (должностному окладу), ставку заработной платы устанавливается процентная надбавка за сложность и высокие результаты работы за месяц (далее – ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы).

4.5. По итогам работы за месяц осуществляется премирование работников за выполнение работ, предусмотренных их должностной инструкцией, квалификационной характеристикой (далее - ежемесячная премия по итогам работы).

При установлении ежемесячной премии конкретному работнику, при снижении установленного ее размера, либо лишения ее полностью относить следующие критерии оценки выполняемых ими работ в учетном месяце:

- несоблюдение сроков выполнения работы, предусмотренной должностной инструкцией, квалификационной характеристикой, отдельных заданий и поручений непосредственного руководителя, руководителя учреждения;

- низкая результативность в работе;

- низкое качество проводимого мероприятия;

- невыполнение муниципального задания, ежемесячного плана работы;

- несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка.

4.6. Работникам учреждения за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере образования и науки устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы ежемесячную процентную надбавку (далее – надбавка за ученую степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в приложении № 4 к настоящему Положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание применяется только по основной работе.

При наличии у работника двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении надбавок за ученую степень, почетные звания, предусмотренных в приложениях № 4 к настоящему Положению, а также их размеры, принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.7. При наличии средств на оплату труда, с целью поощрения работников учреждения по итогам работы за иные периоды (за квартал, полугодие, 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 (ставкам), так и в абсолютном размере. Порядок расчета указанного вида единовременной премии определяется Положением, которое утверждается распорядительным актом руководителя учреждения, согласованного с выборным представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации). Выплачивается на основании распорядительного акта руководителя учреждения по согласованию с выборным представительным органом работников (выборным органом первичной профсоюзной организации) учреждения.

4.8. Снижение размеров выплат стимулирующего характера, предусмотренных работникам учреждения пунктами 4.5. настоящего 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.

4.9. В случаях, если фиксированный размер оплаты труда работников учреждения зависит от государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

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 сохраняются средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

4.10. Показатели и критерии эффективности работы, в соответствии с которыми работникам учреждений осуществляются выплаты стимулирующего характера, отражаются в их трудовых договорах с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником муниципального учреждения города Зеи при введении эффективного контракта, утвержденных постановлением администрации города Зеи от 10.12.2013 № 1979.

4.11. В целях обеспечения стабильности кадрового состава учреждения к окладу (должностному окладу), ставке может устанавливаться ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) работникам учреждения в следующих размерах:

Стаж работы в учреждениях культуры и искусства	Размер ежемесячной надбавки, % к окладу (ставке)
от 1 года до 5 лет включительно	5
свыше 5 до 10 лет включительно	10
свыше 10 до 15 лет включительно	15
свыше 15 лет	20

В общий стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, независимо от перерывов в работе рекомендуется включать:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время работы в органах государственной власти (органах местного самоуправления города);

- время военной службы граждан;
- время обучения работников учреждений культуры и искусства в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;
- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, работающим в учреждении.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя

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

5.2 Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с формой трудового договора, утвержденной постановлением администрации города Зеи от 28.05.2013г. №797 «Об утверждении формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения».

5.3. Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

Начисление их осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения на соответствующий финансовый год.

5.4. В целях обеспечения стабильности кадрового состава учреждения к окладу (должностному окладу), ставке может устанавливаться ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее – надбавка за выслугу лет) руководителю учреждения в следующих размерах:

Стаж работы в учреждениях культуры и искусства	Размер ежемесячной надбавки, % к окладу (ставке)
от 1 года до 5 лет включительно	5
свыше 5 до 10 лет включительно	10
свыше 10 до 15 лет включительно	15
свыше 15 лет	20

В общий стаж работы, дающий право на получение указанной надбавки, независимо от перерывов в работе рекомендуется включать:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время работы в органах государственной власти (органах местного самоуправления города);
- время военной службы граждан;

- время обучения работников учреждений культуры и искусства в учебных заведениях, осуществляющих подготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

- время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, работающим в учреждении.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также перечнем видов выплат компенсационного характера, предусмотренным в приложении № 1 к Положению «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений и работников администрации города Зеи по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», утвержденного постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г. № 135, в размерах и порядке, предусмотренных в разделе «Компенсационные выплаты» настоящего Положения.

5.6. В соответствии с постановлением главы города Зеи от 01.12.2014 г. № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи» руководителю учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (месяц, квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

5.6.1. Премия по итогам работы за месяц или квартал, год устанавливается руководителю учреждения в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, установленных в приложении № 3 к данному Положению. Формализованные целевые показатели, позволяют оценить эффективность работы руководителя учреждения за каждый из периодов работы, за который осуществляется премирование.

В качестве целевого показателя оценки эффективности работы руководителя рекомендуется предусматривать рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета роста заработной платы в связи с её индексацией в соответствии с решением Зейского городского Совета народных депутатов), а также достижения установленных в планах мероприятий по реализации «дорожных карт» значений целевых показателей средней заработной платы работников в отдельных отраслях экономики (по Указам Президента Российской Федерации).

5.6.2. В целях поощрения руководителя учреждения по итогам работы за месяц осуществляется его ежемесячное премирование (далее — ежемесячная премия по итогам работы), устанавливаемая в процентном отношении к должностному окладу по результатам работы при достижении целевых показателей, установленных в приложении № 5.

5.6.3. По итогам работы за квартал (год) руководителю учреждения осуществляется выплата единовременной премии за общие результаты работы (далее — единовременная премия за общие результаты работы).

Единовременная премия за общие результаты работы может выплачиваться руководителю учреждения как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Размер единовременной премии определяется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) руководителя учреждения.

5.6.4. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий (далее - единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий) руководителю муниципального учреждения устанавливается руководителем структурного подразделения администрации города, в ведении которого находится муниципальное учреждение, по согласованию с главой администрации города при наличии:

- письменного поручения главы администрации города, его заместителей, руководителей структурного подразделения, в ведении которого находится муниципальное учреждение о выполнении соответствующего особо важного и сложного задания;

- письменного обоснования эффективности достигнутых результатов выполнения особо важного и сложного задания с учетом личного вклада руководителя муниципального учреждения в общие результаты работы.

5.6.5. Руководителю учреждения за наличие у них ученой степени, почетных званий Российской Федерации, наград и (или) ведомственных знаков отличия в сфере культуры и искусства рекомендуется устанавливать к должностным окладам, ставкам заработной платы ежемесячную процентную надбавку (далее - надбавка за ученую степень, почетное звание) в размерах, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

Надбавка за ученую степень, почетное звание выплачивается только по основной работе.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий упомянутая надбавка применяется по одному из оснований.

Решение об установлении надбавок за ученую степень, почетные звания, предусмотренных в приложениях № 4 к настоящему Положению, а также их размеры, принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

5.7. Учредитель устанавливает предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой на календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих

учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) в кратности от 1 до 3.

При установлении условий оплаты труда руководителю муниципального учреждения структурные подразделения администрации города должны исходить из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с настоящим пунктом, при выполнении руководителем всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и получения премии по итогам работы в максимальном размере.

5.8. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется Учредителем.

5.9. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы.

В целях соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, предусмотренных в пунктах 5.6. и 5.7. настоящего Положения, в течение всего календарного года структурные подразделения администрации города, в ведении которых находится муниципальные бюджетные учреждение, ежеквартально осуществляет анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитанных нарастающим итогом с начала года.

5.9. Компенсационные и стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения осуществляются в порядке и размерах, предусмотренных в разделе №4 «Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера» настоящего Положения.

5.10. Руководителю учреждения трудовым договором могут выплачиваться единовременная премия и материальная помощь, не входящие в систему оплаты труда в порядке и размерах в соответствии с разделом «Иные выплаты» настоящего Положения.

5.11. Перерасчет ранее установленных размеров должностных окладов руководителя может осуществляться по предложению Учредителя в период с 1 сентября по 1 ноября текущего календарного года на очередной календарный год.

5.12. Заработная плата руководителю учреждения, определяемая трудовым договором устанавливается Учредителем.

5.13. 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 по видам экономической деятельности, утверждаются постановлением администрации города.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. 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.

6.2. 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.

7. Иные вопросы оплаты труда

7.1. В пределах средств фонда оплаты труда учреждения работникам может осуществляться выплата материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

1) в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

2) в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария систем газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, органов внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имущества работнику;

3) в связи с проведением специализированного лечения работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей) при представлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

7.4. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения выборного представительного органа (выборного органа первичной профсоюзной организации) работников, или в коллективном

договоре.

7.5. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения - Учредитель, в ведении которого находится это учреждение, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи определяется:

- для работников - приказом руководителя учреждения, а для руководителя учреждения - распорядительным актом Учредителя.

7.6. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам (один раз в год) могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

1) в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - 1000 рублей;

2) при объявлении благодарности - 500 рублей; награждении почетной грамотой - 1000 рублей;

3) в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, - 500 рублей.

Перечень государственных, профессиональных праздников в соответствующей сфере деятельности, в связи с которыми могут выплачиваться премии, устанавливается в примерных положениях об оплате труда (положениях об оплате труда) работников, утверждаемых руководителями структурных подразделений администрации города, осуществляющими функции и полномочия учредителя учреждений;

4) по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

5) в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

7.7. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения - Учредитель.

Размер премии определяется распорядительным актом руководителя учреждения (Учредителя) в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

7.8. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок.

8. Заключительные положения

8. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения:

8.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах средств субсидии и средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности бюджетных и

автономных учреждений, образует единый фонд оплаты труда работников учреждения.

В пределах единого фонда оплаты труда на текущий календарный год рекомендуется предусматривать средства (включая средства на оплату труда руководителя учреждения):

- на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на выплаты компенсационного характера;

- на оплату труда за работу различной квалификации, в связи с приемом на работу специалиста (работника рабочей профессии), имеющего более высокую квалификацию, а также после проведенной аттестации работников, результатом которой явилось присвоение им более высокой квалификационной категории, - в размере до 2 процентов от суммы средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

- на осуществление выплат стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, - в размере, исчисленном в процентном отношении к сумме средств, направляемых на выплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплатам компенсационного характера.

8.2. При формировании фонда оплаты труда руководителю учреждения рекомендуется устанавливать соотношение гарантированной и стимулирующей частей оплаты труда, определяемой в соответствии с характером профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, долей прямых надбавок к должностным окладам, не связанных с результатом и качеством труда (например, выплаты за стаж, ученую степень).

При этом 50% фонда выплат стимулирующего характера необходимо расходовать на выплаты, связанные с достижениями показателей, характеризующих результаты труда (интенсивность и качество выполняемых работ, сложность труда).

8.3. Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется на основании распорядительного акта Учредителя, издаваемого на основании законодательства Российской Федерации, постановления администрации города Зеи и производится в пределах средств фонда оплаты труда, утвержденного решением Зейского городского совета народных депутатов о бюджете города на текущий календарный год.

При индексации размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

8.4. При разработке учреждением Положения об оплате труда работников в его содержание включены (в форме приложений):

- а) перечень работников, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу, с учетом особенностей его формирования, предусмотренного настоящим Положением;

б) порядок определения размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи», подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи, предусмотренных в приложении № 2 к настоящему Положению;

в) перечень целевых показателей и критериев эффективности деятельности руководителей, художественного руководителя и основной категории работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи», подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи;

г) показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников, относимых к основному персоналу учреждения.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
«Краеведческий музей г. Зеи»

**Перечень должностей (профессий) работников муниципального
бюджетного учреждения культуры и искусства, подведомственного
отделу культуры, архивного дела администрации г. Зеи, относимого к
административно – управленческому основному и вспомогательному персоналу**

№ п/п	Наименование должности
	Административно-управленческий персонал
	Директор
	Основной персонал
	Главный хранитель музейных предметов
	Заведующий отделом музея
	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности

к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного, учреждения
«Краеведческий музей г. Зеи»

**Порядок определения
размеров окладов (должностных окладов), ставок по
квалификационным уровням профессиональных квалификационных
групп муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей
г. Зеи», подведомственного отделу культуры, архивного дела
администрации города Зеи**

Наименование профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней	Рекомендуемый Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки, руб.
Должности работников культуры, искусства и кинематографии	
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
специалист по учетной и хранительской документации; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;	9380,00
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
заведующий отделом (сектором) музея:	9443,00
главный хранитель фондов; главный хранитель музейных предметов (в музеях):	10538,00

Приложение № 3
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
«Краеведческий музей г. Зеи»

**Перечень целевых показателей и критериев
эффективности деятельности руководителей и основной категории
работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий
музей г. Зеи», подведомственного отделу культуры, архивного дела
администрации города Зеи**

1. Целевые показатели и критерии эффективности деятельности
руководителя учреждения:

№ п/п	Наименование показателей	МБУ «Краеведческий музей г. Зеи»
1.	2.	5.
1.	Выполнение учреждением муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), выполнения функций, определенных Уставом учреждения (в т.ч. по договорам обслуживания) (в процентах)	x
2.	Достижение (в том числе в соответствии с Планом мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в муниципальных учреждениях города Зеи на 2013-2018 годы, «дорожными картами») соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Амурской области (процентов)	x
3.	Уровень удовлетворенности граждан (юридических лиц) качеством предоставления муниципальных услуг (работ), выполнения функций, определенных Уставом учреждения (в т.ч. по договорам обслуживания) (процентов)	x
4.	Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей)	x
5.	Соответствие деятельности учреждения нормам федерального, областного законодательства для	x

	соответствующей сферы деятельности, трудового законодательства, иных нормативных актов федерального, областного уровней, нормативных правовых актов местного самоуправления города (отсутствие предписаний надзорных органов, актах контрольно-ревизионного органа местного самоуправления города)	
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2. Показатели эффективности деятельности **муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи»** и основной категории работников учреждения:

1) количество предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций (единиц);

2) количество музейных предметов, прошедших регистрацию в инвентарных книгах коллекций (единиц);

3) количество учетных записей о музейных предметах, внесенных в электронную базу данных музеев (единиц);

4) количество экспонируемых во всех формах (в экспозиции, на выставках, мероприятиях, в СМИ, интернет-пространстве) музейных предметов (единиц);

5) число организованных музейных выставок, экспозиций (единиц);

6) количество проведенных музейных мероприятий (экскурсий, лекций, презентаций, театрализованных мероприятий) (единиц);

7) количество обслуженных музеем посетителей (человек);

8) количество научных статей, публикаций, сборников (единиц);

9) число посещений официального сайта музея (единиц).

Приложение № 4
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного, учреждения
«Краеведческий музей г. Зеи»

**Размеры надбавок к окладам (должностным окладам),
ставкам, устанавливаемых работникам учреждений культуры и
искусства города Зеи за ученую степень,
почетные звания Российской Федерации,
награды и (или) ведомственные знаки отличия в сфере культуры и
искусства**

Наименование учетной степени, почетного звания Российской Федерации	Рекомендуемый размер надбавки к окладу (должностному окладу), ставке, %
Наличие: - ученой степени кандидата наук, работающие по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников). - почетного звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств»	15
Наличие: - ученой степени доктора наук, работающего по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников); - почетного звания «Народный артист»	30

Приложение № 5
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного, учреждения
«Краеведческий музей г. Зеи»

**Целевые показатели эффективной деятельности руководителя
муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи»
для установления размера и выплаты ежемесячной премии**

№/п	Наименование показателя	% премии	Периоды установления выплаты
1.	Количество представленных зрителю музейных предметов не менее 5000 единиц	10% + 1% за каждые 1000 свыше 5000	При наличии количественного показателя
2.	Количество передвижного фонда для экспонирования произведений искусства в музеях и галереях не менее 400 единиц	10% + 1% за каждые 100 свыше 400	При наличии количественного показателя
3.	Сумма платных услуг свыше 90 000,0 рублей	9% + 1% за каждые 50 000,0 свыше 90 000,0	1 раз в год
4.	Количество зданий, свыше 1	8%	При наличии количественного показателя
5.	Выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ)	8%	1 раз в год
6.	Отсутствие обоснованных нарушений по итогам проверок контролирующих и надзорных органов	8%	Ежемесячно
7.	Отсутствие обоснованных жалоб	7%	Ежемесячно

Приложение № 6
к положению об оплате труда
работников муниципальных
бюджетных, автономных
учреждений культуры и искусства
города Зеи

**Критерии оценки результатов работы работников муниципального
бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи»
подведомственного отдела культуры, архивного дела администрации
города Зеи**

Оценочный лист специалиста МБУ Музей г. Зеи

Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ,
премиальные выплаты по итогам работы сотрудников МБУ Музей г. Зеи

ФИО _____ (_____)

должность _____
за период с «___» _____ по «___» _____ 20__ г.

Итоговое количество баллов _____

I. Критерий за интенсивность и высокие результаты	Шкала оценки баллах	Баллы за отчетный период
1. Выполнение плановых показателей, а также успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.	5 б.	
2. Перевыполнение плановых показателей, предусмотренных в плане работы учреждения на текущий период (при условии выполнения плановых показателей за предыдущие периоды): - число организованных музейных выставок, экспозиций (единиц); - количество проведенных музейных экскурсий, лекций (единиц).	3-8 б. 3 б.	
3. Выполнение срочных внеплановых, а также дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности.	2 б.	
4. Подготовка мероприятий (творческий и инновационный подход в разработке сценария, применение новых и продуктивных форм работы с посетителями и т.п.).	5-8 б.	
5. Участие в мероприятиях: - музейных - городских - областных - всероссийского значения	3 б. 4 б. 5 б. 7 б.	
6. Подготовка реквизита, костюмов и т.п. - изготовление реквизита - использование готового реквизита	3-10 б. 2 б.	
7. Внесение учетных записей о музейных предметах в электронную базу данных ГОСКАТАЛОГА (единиц): - предметов с разработкой карточки научного описания	3 б.	

- предметов с готовой карточкой научного описания	1 б.	
8. Публикация научных статей в СМИ (в том числе на сайте Музея и городской администрации), сборников (только опубликованных): - разработка текста статьи - разработка сборника	8 б. 10 б.	
9. Размещение обзорной информации о мероприятии.	2б.	
10. Работа с мастерами ДПИ «Аллеи мастеров»: - организация «Аллеи мастеров» - 1б: - Привлечение новых мастеров (за 1 человека) - работа с «Сувенирной лавкой» (пополнение, переоформление и т.д.) - привлечение мастеров для участия в выставках Выст. Зала (две витрины)	1 б. 1 б. 2 б. 2 б.	
11. Разработка дизайна рекламной продукции (единица).	5б.	
12. Оформление рекламного стенда.	5б.	
13. Организация работы с образовательной программой (разработка программы, мероприятий входящих в ее состав и т.п.)	10 б.	
II. Качество выполняемых работ		
1. Участие в конкурсах (баллы начисляются в зависимости от призового места, минимальное количество баллов назначается при отсутствии призового места, максимальное – за 1 место) - городских: - без места - 2-3 место - 1 место - областных: - без места - 2-3 место - 1 место - всероссийского значения: - без места - 2-3 место - 1 место	1 б. 2 б. 3 б. 2 б. 3 б. 4 б. 3 б. 4 б. 6 б.	
2. Участие в областной научно-практической конференции (подготовка доклада и презентации): - очное участие - заочное участие	15 б. 10 б.	
3. Помощь в подготовке материала для участия в научно-практической конференции	5 б.	
4. Участие в городских научно-практических конференциях, конкурсах, семинарах, съездах и т.п.: - очное участие (подготовка доклада и презентации) - участие в составе жюри - в качестве слушателя	5 б. 3 б. 1 б.	
5. Участие в мероприятиях по повышению квалификации и прохождению профессиональной подготовки (в курсах повышения квалификации, семинарах, стажировках, методических занятиях, научно-методических советах и др.), в освоении и внедрении инновационных методов работы	3б.	
6. Замещение директора 1 день	1 б.	
III. Премияльные выплаты		

1. Привлечение спонсоров: <ul style="list-style-type: none"> - от 100 руб.-1000 руб. - от 1000 руб.-5000руб. - от 5000 руб. - 9000 руб. - свыше 10 000 руб. - свыше 20 000 руб. 	2 б. 3 б. 4 б. 6 б. 10 б.	
2. Проведение работ по доставке выставки с области, района за ед. (без привлечения служебного транспорта).	5 б.	
3. Проведение работ по возврату выставки за ед. (без привлечения служебного транспорта).	5 б.	
4. Проведение работ по доставке или возврату выставки Всероссийского значения.	7 б.	
5. Выполнение требований по охране труда.	2 б.	
6. Выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины.	2 б.	
7. Выполнение требований по ТБ.	2 б.	
8. Нарушение требований ОТ и ТБ 1 замечание	- 3 б.	
9. Выполнение поручений руководителя (заполняется руководителем)	1 - 8 б.	
10. Не сдача фондов в срок - за 1 предмет минус 2 балла.	- 2 б.	
При повторной не сдаче предметов основного фонда на следующий отчетный период за каждый предмет минус 4 балла.	- 4 б.	

ФИО роспись _____ / _____

Приложение № 7
к положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения
«Краеведческий музей г. Зеи»

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Краеведческий музей г. Зеи»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи» (далее – учреждения) показателей и критериев качества, результативности труда работников учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Федерального закона от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

2. Условия стимулирования.

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

2.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются ежемесячно по результатам труда работников учреждения за отработанный период.

2.3. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда специалистов учреждения.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения распределяется между работниками учреждения пропорционально фонду оплаты труда работников учреждения.

2.5. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с уполномоченным представителем от трудового коллектива.

2.6. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя: поощрительные выплаты за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты и единовременные премии.

2.7. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, и высокое качество выполняемых работ, премиальные выплаты устанавливаются приказом директора учреждения в фиксированных денежных суммах или процентном отношении, издаваемым по представлению экспертной группы по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

2.8. Основанием для поощрительных выплат работникам учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 5 настоящего Положения. Критерии оцениваются в установленных баллах.

2.9. В начале расчётного периода определяется денежный вес одного балла. Для этого размер стимулирующей части ФОТ учреждения, запланированного на месяц, делится на общую сумму баллов (по всем работникам).

2.10. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа директора учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.11. Если на работника налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.12. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому работнику и обоснование данного расчета производится

экспертной группой по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, создаваемой на основании приказа директора учреждения.

3. Организация деятельности экспертной группы

3.1. Экспертная группа (далее ЭГ) создается, реорганизуется и ликвидируется решением Совета трудового коллектива, которая утверждается приказом по учреждению.

3.2. Состав ЭГ в количестве 6 человек избирается на заседании трудового коллектива.

3.3. Работу ЭГ возглавляет председатель, который выбирается из числа членов ЭГ. Председатель организует и планирует работу ЭГ, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.4. Заседания ЭГ проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Заседание ЭГ и может быть инициировано председателем ЭГ, директором учреждения.

3.7. Заседание ЭГ является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение ЭГ принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член ЭГ имеет один голос.

3.8. Все решения ЭГ оформляются протоколом, который подписывается председателем и директором учреждения.

3.9. Основная компетенция ЭГ – распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам учреждения.

4.1. Штатные работники представляют в ЭГ по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации возлагается на работников.

4.2. ЭГ осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям.

4.3. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной

деятельности по установленным критериям директору учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.5. Директор учреждения инициирует заседание ЭГ. ЭГ обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 3-х дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего Положения или технической ошибки ЭГ обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.6. На основании произведенного ЭГ расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол, который передается администрации учреждения. На основании протокола директор учреждения издает приказ о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

4.7. Конкретные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда штатным работникам устанавливаются дифференцированно в зависимости от результата работы на основе следующих расчетов:

- а) вычисление суммы баллов, полученных штатными работниками;
- б) вычисление стоимости одного балла по формуле: общий стимулирующий фонд работников делится на сумму баллов всех штатных работников.

Критерии оценки результатов работы работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи» подведомственного отдела культуры, архивного дела администрации города Зеи

Оценочный лист специалиста МБУ Музей г. Зеи

Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы сотрудников МБУ Музей г. Зеи

ФИО _____ (_____)
_____ должность
за период с «___» _____ по «___» _____ 20__ г.

Итоговое количество баллов _____

I. Критерий за интенсивность и высокие результаты	Шкала оценки в баллах	Баллы за отчетный период
11. Выполнение плановых показателей, а также успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.	5 б.	

12. Перевыполнение плановых показателей, предусмотренных в плане работы учреждения на текущий период (при условии выполнения плановых показателей за предыдущие периоды): - число организованных музейных выставок, экспозиций (единиц); - количество проведенных музейных экскурсий, лекций (единиц).	3-8 б. 3 б.	
13. Выполнение срочных внеплановых, а также дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности.	2 б.	
14. Подготовка мероприятий (творческий и инновационный подход в разработке сценария, применение новых и продуктивных форм работы с посетителями и т.п.).	5-8 б.	
15. Участие в мероприятиях: - музейных - городских - областных - всероссийского значения	3 б. 4 б. 5 б. 7 б.	
16. Подготовка реквизита, костюмов и т.п. - изготовление реквизита - использование готового реквизита	3-10 б. 2 б.	
17. Внесение учетных записей о музейных предметах в электронную базу данных ГОСКАТАЛОГА (единиц): - предметов с разработкой карточки научного описания - предметов с готовой карточкой научного описания	3 б. 1 б.	
18. Публикация научных статей в СМИ (в том числе на сайте Музея и городской администрации), сборников (только опубликованных): - разработка текста статьи - разработка сборника	8 б. 10 б.	
19. Размещение обзорной информации о мероприятии.	2б.	
10. Работа с мастерами ДПИ «Аллеи мастеров»: - организация «Аллеи мастеров» - 1б: - Привлечение новых мастеров (за 1 человека) - работа с «Сувенирной лавкой» (пополнение, переоформление и т.д.) - привлечение мастеров для участия в выставках Выст. Зала (две витрины)	1 б. 1 б. 2 б. 2 б.	
11. Разработка дизайна рекламной продукции (единица).	5б.	
12. Оформление рекламного стенда.	5б.	
13. Организация работы с образовательной программой (разработка программы, мероприятий входящих в ее состав и т.п.)	10 б.	
II. Качество выполняемых работ		
1. Участие в конкурсах (баллы начисляются в зависимости от призового места, минимальное количество баллов назначается при отсутствии призового места, максимальное – за 1 место) - городских: - без места - 2-3 место - 1 место - областных:	1 б. 2 б. 3 б.	

- без места	2 б.	
- 2-3 место	3 б.	
- 1 место	4 б.	
- всероссийского значения:		
- без места	3 б.	
- 2-3 место	4 б.	
- 1 место	6 б.	
2. Участие в областной научно-практической конференции (подготовка доклада и презентации):		
- очное участие	15 б.	
- заочное участие	10 б.	
3. Помощь в подготовке материала для участия в научно-практической конференции	5 б.	
4. Участие в городских научно-практических конференциях, конкурсах, семинарах, съездах и т.п.:		
- очное участие (подготовка доклада и презентации)	5 б.	
- участие в составе жюри	3 б.	
- в качестве слушателя	1 б.	
5. Участие в мероприятиях по повышению квалификации и прохождению профессиональной подготовки (в курсах повышения квалификации, семинарах, стажировках, методических занятиях, научно-методических советах и др.), в освоении и внедрении инновационных методов работы	3б.	
6. Замещение директора 1 день	1 б.	
III. Премияльные выплаты		
1. Привлечение спонсоров:		
- от 100 руб.-1000 руб.	2 б.	
- от1000 руб.-5000руб.	3 б.	
- от 5000 руб. - 9000 руб.	4 б.	
- свыше 10 000 руб.	6 б.	
- свыше 20 000 руб.	10 б.	
2. Проведение работ по доставке выставки с области, района за ед. (без привлечения служебного транспорта).	5 б.	
3. Проведение работ по возврату выставки за ед. (без привлечения служебного транспорта).	5 б.	
4. Проведение работ по доставке или возврату выставки Всероссийского значения.	7 б.	
5. Выполнение требований по охране труда.	2 б.	
6. Выполнение требований трудовой и исполнительской дисциплины.	2 б.	
7. Выполнение требований по ТБ.	3 б.	
8. Нарушение требований ОТ и ТБ 1 замечание	- 3 б.	
9. Выполнение поручений руководителя (заполняется руководителем)	1 - 8 б.	
20. Не сдача фондов в срок - за 1 предмет минус 2 балла.	- 2 б.	
При повторной не сдаче предметов основного фонда на следующий отчетный период за каждый предмет минус 4 балла.	- 4 б.	

ФИО роспись _____ / _____

Протокол № 1

планерного совещания в МБУ Музей г. Зея

от 14.03.2018г.

г. Зея

Присутствовали:

1. Брылева Т.П. – директор музея;
2. Волошина Т.А. – главный хранитель музейных предметов;
3. Чухай М.А. – заведующая отделом;
4. Рвенская Н.Ю.– спец. по экспозиционной и выставочной деятельности;
5. Новосад О.Ю. - заведующая отделом;
6. Рвенская Н.Ю.– спец. по экспозиционной и выставочной деятельности;

Повестка дня:

1. Согласование Положения об оплате труда в части приложения №7 распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зея»;
2. Разработка критериев по стимулированию и их утверждения;
3. Выбор членов экспертной группы для распределения стимулирующего фонда.

По первому вопросу дана информация директором краеведческого музея Брылевой Т.П., в которой она сообщила, о введении нового Положения об оплате труда и изменении приложения к данному Положению в части распределения стимулирующего. Был поставлен вопрос о разработке оценочного листа для всех специалистов.

По второму вопросу была получена информация от директора о предложении новой формы оценочного листа и упразднении существующей.

По третьему вопросу потупило предложение включить в состав экспертной комиссии (далее ЭГ) по распределению стимулирующего фонда следующих сотрудников:

- председатель комиссии ЭГ - Т.П. Брылева, директор музея;

Члены комиссии:

- Рвенская Н.Ю. - уполномоченный от трудового коллектива;
- Волошина Т.А. - главный хранитель музейных предметов;
- Чухай М.А. - заведующий отделом музея;
- Новосад О.Ю. - заведующий отделом музея;
- Тертица Е.В. - специалист по экспозиционной и выставочной деятельности.

Решение:

1. Принять к утверждению Положение об оплате труда муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи».
2. Принять к утверждению новый оценочный лист.
3. Утвердить состав экспертной комиссии (далее ЭГ) по распределению стимулирующего фонда:

- председатель комиссии ЭГ - Т.П. Брылева, директор музея;

Члены комиссии:

- Рвенская Н.Ю. - уполномоченный от трудового коллектива;

- Волошина Т.А. - главный хранитель музейных предметов;

- Чухай М.А. - заведующий отделом музея;

- Новосад О.Ю. - заведующий отделом музея;

- Тертица Е.В. - специалист по экспозиционной и выставочной деятельности.

Секретарь

Чухай М.А.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ ГОРОДА ЗЕИ»

ПРИКАЗ

17.04.2018г.

№ 03-01-36

Об утверждении положения
«Об оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения «Краеведческий музей г. Зеи» в новой редакции

Во исполнение постановления главы города Зеи от 01.12.2014 № 135 «О введении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», руководствуясь постановлением администрации города Зеи от 08.06.2015 № 992 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке структурными подразделениями администрации города положений об оплате труда работников, подведомственных муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Зеи», постановлением администрации города Зеи от 06.09.2011 № 1289 «Об установлении подведомственных муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий города Зеи главным распорядителем средств бюджета города Зеи (в редакции от 06.10.2014 № 1493), пунктом 3.21 Положения об отделе культуры, архивного дела администрации города Зеи от 21.02.2013 № 295 (в редакции от 13.03.2015 № 275), постановлением администрации города Зеи от 07.03.2018г №241 «О внесении изменений в постановление администрации города Зеи от 08.06.2015г. №992, приказом отдела культуры, архивного дела администрации города Зеи от 19.03.2018г. № 16-од «О внесении изменений в Примерное положение, об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений культуры и искусства, подведомственных отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи», утвержденного приказом отдела культуры, архивного дела администрации города Зеи от 09.06.2015г. №27-од

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить в новой редакции прилагаемое Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зея», подведомственного отделу культуры, архивного дела администрации города Зеи, согласно приложению № 1 к настоящему приказу;

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией данного приказа, осуществлять в пределах средств на оплату труда работников учреждения, предусмотренных в бюджете города на соответствующий финансовый год;

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня подписания и распространяет свое действие с 01.03. 2018года;

4. Со дня вступления в силу настоящего приказа признать утратившим силу приказ № 03-01-40 от 01.07.2015г. «Об утверждении положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Краеведческий музей г. Зеи».

Директор

Т.П. Брылёва