

СОГЛАСОВАНО

Председатель объединенного профсоюзного  
комитета учреждений культуры  
Николаевского муниципального района

Е.А. Ян



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МБУ «МКМ  
им. В.Е. Розова» Николаевского  
муниципального района

от 14.09.2014 № 4-1

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
по оплате и стимулированию труда работников муниципального бюджетного  
учреждения «Межпоселенческий краеведческий музей им. В.Е. Розова»  
Николаевского муниципального района  
(новая редакция)

СОГЛАСОВАНО

Руководитель отдела культуры  
администрации Николаевского муници-  
пального района

 Морозова



## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате и стимулированию труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий краеведческий музей им. В.Е. Розова» Николаевского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Николаевского муниципального района утвержденное постановлением администрации Николаевского муниципального района от 10.07.2017 № 672-па.

Настоящее Положение вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников учреждения в выполнении установленных плановых заданий, внедрения новых передовых форм и методов работы, повышения личной инициативы и творческого отношения к работе.

1.2. Настоящее положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Межпоселенческий краеведческий музей им. В.Е. Розова» Николаевского муниципального района (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Николаевского муниципального района.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1.5.1. Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

1.5.2. Государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации;

1.5.3. Минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

1.5.4. Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденных постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 года № 324-па;

1.5.5. Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемого постановлением администрации Николаевского муниципального района от 06 октября 2016 года № 324-па;

1.5.6. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.5.7. Соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

1.5.8. Систем отраслевого нормирования труда.

1.6. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) устанавливаются нормативными правовыми актами Николаевского муниципального района.

1.7. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Николаевского муниципального района (далее – районный бюджет), бюджета Хабаровского края (далее - краевой бюджет), предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из районного бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, при этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором в соответствии с нормами трудового права.

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

1.10. Месячная заработная плата работников, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.11. Руководитель Учреждения формирует штатное расписание в пределах фонда оплаты труда и утверждает его по согласованию с руководителем отдела культуры администрации Николаевского муниципального района, являющимся главным распорядителем средств районного бюджета. Штатное расписание включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих, технических исполнителей, профессий рабочих. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ).

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются учреждением в настоящем Положении и включаются в трудовой договор работника.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов, служащих и технических исполнителей**

2.1. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам работников учреждений культуры устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Николаевского муниципального района.

2.2. Должности, включенные в штатное расписание учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

2.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем в отношении каждого работника. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения является локальный акт Учреждения.

2.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера к окладу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за профессиональное мастерство, классность;
- выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные пунктом 6.1. раздела 6 настоящего Положения;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, предусмотренные пунктом 6.1. раздела 6 настоящего Положения.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 150% к окладу.

№ п/п	Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы	%
1	2	3
1.	Вклад в увеличение доходов учреждения, оказание платных услуг населению, учреждениям, организациям и предприятиям	до 120%
2.	Особый режим работы (разъездной характер, разрывной график рабочего времени и т.д.) приносящие результативность в деятельности учреждения	до 10%
3.	Подготовка и проведение городских и районных культурных мероприятий: фестивалей, конкурсов, смотров художественной самодеятельности, праздников, обрядов, танцевально-развлекательных программ, вечеров отдыха, ярмарок, выставок-продаж, спектаклей, выставочных проектов, циклов лекций, семинаров, круглых столов, акций, развития новых форм и методов работы, создание новых творческих программ, проектов, социально значимых спектаклей, создание новых экспозиций и т.д.	до 120%
4.	Оказание практической и методической помощи учреждениям	до 50%

	культуры, расположенным в сельских и городских поселениях района	
5.	Выполнение срочных, сверхплановых заданий и социальных заказов, поступивших от учреждений и организаций	до 50%
6.	Обслуживание пользователей, количество которых превышает установленные нормы	до 20%
7.	Разработка регламентирующих и инструктивно-методических документов, связанных с уставной деятельностью учреждения	до 50%
8.	Внедрение современных информационных технологий и производственные процессы	до 30%
9.	Разработка стратегических планов развития учреждения, проектов нормативных документов, по развитию и совершенствованию работы учреждения	до 50%
10.	Разработка и внедрение комплексных проектов (технических, программных, организационных решений) развития учреждения	до 50%
11.	Разработка и реализация инновационных проектов, создание и продвижение информационных продуктов и услуг, направленных на формирование положительного имиджа учреждения и повышение качества услуг	до 50%
12.	Руководство производственной практикой студентов средних и высших учебных заведений; наставничество, работа по адаптации к производственной деятельности вновь принятых работников	до 10%
13.	Разработка программ, текстов, методических рекомендаций в целях организации экскурсионного обслуживания на новом качественном уровне	до 20%
14.	Систематическая работа со средствами массовой информации (подготовка пресс-релизов, публикация статей в периодических изданиях, интервью); организация и проведение рекламно-информационной работы (рекламных роликов, буклетов, листовок, абонементов, работа со СМИ и т.д.) для привлечения посетителей и эффективной работы учреждения	до 20%
15.	Установление связей с общественностью и привлечение социальных партнеров к осуществлению уставной деятельности	до 10%
16.	Формирование электронных баз данных, электронного каталога	до 10%
17.	Создание новых рубрик, дополнительных сервисов на сайте, оформление вновь созданных страниц сайта, размещение материалов на сайте	до 10%
18.	Систематическое и добросовестное выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям работника, но необходимых для деятельности учреждения	до 30%

2.5.1.19. Показателями оценки интенсивности и высоких результатов работы является:

- Уровень, масштаб проводимого мероприятия (районный, краевой, межрегиональный, всероссийский) и его значение для повышения имиджа учреждения;
- Важность проводимого мероприятия (работ) для решения задач развития учреждения, расширения перечня и повышения качества услуг учреждения;
- Продолжительность периода проведения конкретного мероприятия (работ);
- Уровень сложности и срочности проводимых мероприятий (работ);
- Степень самостоятельности, ответственности и участия каждого работника в проводимых мероприятиях, работах (фактическая загрузка работника в период проведения мероприятий и достигнутый результат);
- Уровень исполнительской дисциплины работника (отсутствие ошибок, пропусков, аварий по вине работника, соблюдение установленных сроков и т.д.);

– Высокий уровень профессиональной подготовки, освоение смежных функций, взаимосвязанность сотрудников учреждения, проявление инициативы в работе.

2.5.1.20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется ежемесячно.

2.5.2. Выплата за качество выполняемых работ – до 100% к окладу

№ п/п	Показатели и критерии качества выполняемых работ	%
1	2	3
1.	Инициативный творческий подход к подготовке и проведению мероприятий разных форм и тематики, выполнению плановых заданий и заказов	до 10%
2.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач и решений вопросов, связанных с рабочим процессом или эффективной работой учреждения	до 15%
3.	Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий, за достижение высоких плановых показателей и социально-творческих заказов	до 20%
4.	Качественная подготовка документов, нормативных актов	до 10%
5.	Отсутствие замечаний, претензий и жалоб со стороны уполномоченных проверяющих органов, посетителей	до 10%
6.	Текущий ремонт офисной техники	до 5%
7.	Качественная и оперативная подготовка учреждения к зимнему отопительному сезону	до 10%
8.	Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения	до 10%
9.	Соблюдение обязательных регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ/оказании услуг учреждения, исполнения должностных обязанностей, организации деятельности учреждения	до 5%
10.	Своевременное, качественное и эффективное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 10%
11.	Оперативная, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 10%
12.	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства	до 15%
13.	Качественное проведение мероприятий (конференций, семинаров, выставок, акций и иных важных организационных мероприятий), связанных с уставной деятельностью учреждения	до 10%
14.	Качественное и своевременное техническое обеспечение работы учреждения	до 10%
15.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны посетителей учреждения	до 5%

2.5.2.16. Выплата за качество выполняемых работ начисляется ежемесячно.

2.5.3. Выплата за профессиональное мастерство, классность – до 80% к окладу.

№ п/п	Показатели и критерии профессионального мастерства, классности	%
1	2	3
1.	Наличие ученой степени, звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», других знаков отличия	до 10%
2.	Наличие высшего профессионального образования, соответствующего профилю учреждения	до 15%

3.	Наличие среднего специального профессионального образования, соответствующего профилю учреждения	до 10%
4.	Участие в конкурсах профессионального мастерства	до 10%
5.	Повышение квалификации работников, связанное с получением дополнительных сертификатов, свидетельств, дипломов и иных документов, дающих право занятия определенным видом деятельности, непосредственно связанным с уставной деятельностью	до 10%
6.	Обоснованная и подтвержденная положительная публичная оценка деятельности работника со стороны органов государственного и(или) муниципального управления, общественных организаций, физических и(или) юридических лиц	до 10%
7.	Высокий уровень профессиональной подготовки и устойчивая высокая результативность труда	до 10%
8.	Наличие разрядов по специальности, подтвержденные соответствующими документами	до 10%

2.5.3.9. Выплата за профессиональное мастерство, классность устанавливается с момента установления квалификационной категории, звания, классности, присвоения почетного звания, разряда, подтвержденного документально и действует в течение года, либо до окончания срока действия документа.

2.5.4. Выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда – до 50% к окладу.

№ п/п	Показатели и критерии применения науки и передовых методов труда	%
1	2	3
1.	Внесение мотивированных и обоснованных предложений руководителю учреждения по внедрению передовых методов и инновационных форм организации деятельности учреждения и персонала учреждения	до 10%
2.	Проведение работником по согласованию с руководителем мероприятий по исследованию, подготовке и успешному внедрению передовых методов организации и осуществления профессиональной трудовой деятельности по занимаемой профессии (должности), иным профессиям (должностям) учреждения, организации и руководства деятельностью учреждения. При этом указанные мероприятия признаются успешными, а выплата может быть назначена только в случае достижения значимых результатов в увеличении эффективности деятельности учреждения и(или) профессиональной трудовой деятельности работника и(или) иных работников учреждения	до 20%
3.	Применение в работе передовых инновационных методов работы для достижения высоких результатов работы учреждения труда	до 20%
4.	Участие в проектной (грантовой) деятельности, в конкурсах	до 20%

2.5.5. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства. Размеры стимулирующих выплат (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5                    10%
- при выслуге лет от 5 до 10 лет            20%
- при выслуге лет свыше 10 лет            30%

2.5.5.1. При исчислении стажа работы, дающего право на получение выплат за продолжительность непрерывной работы, засчитывается время:

- непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства;
- обучения на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти.

2.5.5.2. Право на получение стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) сохраняется за работником при поступлении на работу в учреждения культуры и искусства в следующих случаях:

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям;
- увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения культуры и искусства, сокращением штатов;
- расторжение трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет (в том числе находящимся на попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;
- в течение одного года после увольнения с военной службы, если до призыва гражданин состоял в трудовых отношениях с учреждением культуры и искусства;
- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения культуры и искусства, аспирантуры и работы по специальности в период учебы;
- если у работника до увольнения из учреждений культуры и искусства стаж непрерывной работы составлял не менее одного года, а после увольнения он работал по той же специальности в учреждениях других ведомств (школах, высших и средних специальных учебных заведениях);
- если у работника до увольнения из учреждений культуры и искусства стаж непрерывной работы составлял не менее одного года, а перерыв, включая работу у других работодателей, составлял не более одного года;
- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидам, выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) сохраняются независимо от продолжительности перерыва в работе.

2.5.5.3. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) сохраняется не в зависимости от перерыва в работе, при условии, если к перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства.

2.5.5.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляются исходя из должностного оклада работника без учета других стимулирующих выплат, выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой по основному месту работы и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. На стимулирующую выплату за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При временном совмещении стимулирующая выплата начисляется на должностной оклад по основной работе.



2.5.5.5. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой выплаты. При увольнении работника выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

2.5.5.6. Размер стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается приказом руководителя учреждения.

2.5.5.7. Основным документом для определения стажа непрерывной работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

2.5.5.8. Если у работника право на назначение или изменение размера стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) возникает в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата стимулирующей надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности;

2.5.5.9. Ответственность за своевременный пересмотр размера стимулирующих выплат за стаж работы (выслугу лет) возлагается на секретаря руководителя (директора) и директора учреждения.

2.5.5.10. Стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, дающих право на получение ежемесячных выплат, исчисляется год за год.

2.6. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.7. Работникам учреждения выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы и премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.8. Стимулирующие надбавки могут быть уменьшены или отменены по следующим основаниям:

№ п/п	Основание	Снижающий %
1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции	до 50%
2	Неисполнение распоряжений и приказов руководителя, наличие замечаний и нареканий	до 50%
3	Нарушения требований по технике безопасности и пожарной безопасности	100%
4	Несвоевременное выполнение своих обязанностей и предоставления планов и отчетности	до 100%
5	Несоблюдение основ этики, правил делового обращения при работе с гражданами и сотрудниками учреждения	до 50%
6	Нарушение ведения документации	до 50%
7	Несоблюдение инструкций по делопроизводству при оформлении служебных документов и личных дел работников	до 70%
8.	Не своевременное и не полное размещение (актуализация) информации на официальном сайте для размещения информации о бюджетном учреждении, не полная публикация информации о деятельности учреждения в средствах массовой информации	до 30%
9.	Иные обоснованные причины	до 10%

2.9. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или отменен руководителем учреждения на определенный срок (от 1 месяца до 1 года).

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

3.1. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады) рабочих учреждений культуры устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в соответствии с нормативными правовыми актами Николаевского муниципального района.

3.2. Должности, включенные в штатное расписание учреждения должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

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

3.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем в отношении каждого работника. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и конкретизируется в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с работником Учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения является локальный акт Учреждения.

3.5. Рабочим учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера к должностному окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за профессиональное мастерство, классность;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные пунктом 6.1. раздела 6 настоящего Положения;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, предусмотренные пунктом 6.1. раздела 6 настоящего Положения.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

В течение года стимулирующая выплата может уменьшаться, либо отменяться совсем при наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание и размеры выплат стимулирующего характера пересматривается в соответствии с п. 3.8. раздела 3 настоящего Положения.

3.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы – до 110% к окладу.

№	Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы	%
---	--	---

п/п		
1	2	3
1.	Систематическое и добросовестное выполнение работ, не относящихся к должностным обязанностям работника, но необходимых для деятельности учреждения	до 30%
2.	Своевременная подготовка учреждения к осенне-зимнему сезону	до 30%
3.	Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам	до 20%
4.	Оперативное устранение аварийных ситуаций	до 30%

3.5.1.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется ежемесячно.

3.5.2. Выплата за качество выполняемых работ – до 80% к окладу

№ п/п	Показатели и критерии качества выполняемых работ	%
1	2	3
1.	Самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач и решений вопросов, связанных с рабочим процессом или эффективной работой учреждения	до 15%
2.	Качественная и оперативная подготовка учреждения к зимнему отопительному сезону	до 10%
3.	Безаварийная работа всех систем жизнеобеспечения учреждения	до 10%
4.	Соблюдение обязательных регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ/оказании услуг учреждения, исполнения должностных обязанностей, организации деятельности учреждения	до 5%
5.	Своевременное, качественное и эффективное выполнение работником должностных обязанностей, а также дополнительных видов работ в соответствующем периоде, в установленные сроки и графики	до 10%
6.	Качественное и оперативное выполнение особо важных работ и заданий руководства	до 15%
7.	Качественное и своевременное техническое обеспечение работы учреждения	до 10%
8.	Отсутствие претензий и жалоб со стороны посетителей учреждения	до 5%

3.5.2.9. Выплата за качество выполняемых работ начисляется ежемесячно.

3.5.3. Выплата за профессиональное мастерство, классность – до 10% к окладу.

№ п/п	Показатели и критерии профессионального мастерства, классности	%
1	2	3
1.	Наличие разрядов по специальности, подтвержденные соответствующими документами	до 10%

3.5.3.2. Выплата за профессиональное мастерство, классность устанавливается с момента установления квалификационной категории, звания, классности, присвоения почетного звания, разряда, подтвержденного документально и действует в течение года, либо до окончания срока действия документа.

3.5.4. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества

лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства. Размеры стимулирующих выплат (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 5 10%
- при выслуге лет от 5 до 10 лет 20%
- при выслуге лет свыше 10 лет 30%

3.5.5.1. Надбавка за выслугу лет не начисляется следующим работникам рабочих специальностей относящихся к общеотраслевым профессиям рабочих 1 уровня – уборщик служебных помещений, сторож, дворник, гардеробщик, вахтер.

3.5.5.2. При исчислении стажа работы, дающего право на получение выплат за продолжительность непрерывной работы, засчитывается время:

- непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства;
- обучения на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждением;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти.

3.5.5.3. Право на получение стимулирующих выплат за стаж непрерывной работы (выслугу лет) сохраняется за работником при поступлении на работу в учреждения культуры и искусства в следующих случаях:

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям;
- увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения культуры и искусства, сокращением штатов;
- расторжение трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет (в том числе находящимся на попечении) при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;
- в течение одного года после увольнения с военной службы, если до призыва гражданин состоял в трудовых отношениях с учреждением культуры и искусства;
- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения культуры и искусства, аспирантуры и работы по специальности в период учебы;
- если у работника до увольнения из учреждений культуры и искусства стаж непрерывной работы составлял не менее одного года, а после увольнения он работал по той же специальности в учреждениях других ведомств (школах, высших и средних специальных учебных заведениях);
- если у работника до увольнения из учреждений культуры и искусства стаж непрерывной работы составлял не менее одного года, а перерыв, включая работу у других работодателей, составлял не более одного года;
- пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидам, выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) сохраняются независимо от продолжительности перерыва в работе.

3.5.5.4. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) сохраняется вне зависимости от перерыва в работе, при условии, если к перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства.

3.5.5.5. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляются исходя из должностного оклада работника без учета других стимулирующих выплат, выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой по основному месту работы и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. На стимулирующую выплату за стаж непрерывной работы (выслугу лет) начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. При временном совмещении стимулирующая выплата начисляется на должностной оклад по основной работе.

3.5.5.6. Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы (выслугу лет) выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой выплаты. При увольнении работника выплата начисляется пропорционально отработанному времени.

3.5.5.7. Размер стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.5.5.8. Основным документом для определения стажа непрерывной работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты, является трудовая книжка.

3.5.5.9. Если у работника право на назначение или изменение размера стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) возникает в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата стимулирующей надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности;

3.5.5.10. Ответственность за своевременный пересмотр размера стимулирующих выплат за стаж работы (выслугу лет) возлагается на секретаря руководителя (директора) и директора учреждения.

3.5.5.11. Стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях, дающих право на получение ежемесячных выплат, исчисляется год за год.

3.6. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.7. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.8. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих надбавок или лишение. Стимулирующие надбавки могут быть уменьшены или отменены по следующим основаниям:

№ п/п	Основание	Снижающий %
1	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции	до 30%
2	Неисполнение распоряжений и приказов руководителя, наличие замечаний и нареканий	до 100%
3	Нарушения требований по технике безопасности и пожарной безопасности	до 100%
4	Обоснованные жалобы посетителей на низкое санитарное состояние уборки помещений	до 50%
5	Халатное отношение к сохранности материально-технической базы	до 100%
6	Не своевременное и не качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, электроэнергии.	до 50%
7	Не соблюдение СанПиН при осуществлении должностных	до 50%

	обязанностей	
8.	Иные обоснованные причины	до 10%

3.9. Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен или отменен руководителем учреждения на определенный срок (от 1 месяца до 1 года).

#### 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается работодателем, с учетом критериев и показателей оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры при установлении должностных окладов.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения к должностным окладам в процентных или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и нормативными правовыми актами Николаевского муниципального района, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утвержденным в соответствии с подпунктом 1.5.4. пункта 1.5. настоящего Положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения правовыми актами учредителя. В этих целях учредитель вправе централизовать до пяти процентов ассигнаций, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Размеры стимулирующих выплат конкретизируются в трудовых договорах.

4.4. Руководителю учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет – в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или муниципальных). Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслуга лет начисляется на должностной оклад руководителя учреждения. Размер выплат (в процентах от оклада):

- |                                  |     |
|----------------------------------|-----|
| – выслуга лет от 1 года до 5 лет | 10% |
| – выслуга лет от 5 до 10 лет     | 20% |
| – выслуга лет свыше 10 лет       | 30% |

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки на основании приказа руководителя учреждения. Основным документом для определения стажа непрерывной работы является трудовая книжка работника.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе без учета доплат и надбавок. На ежемесячную надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет для работника зачисляется время:

- непрерывной работы в учреждениях культуры и искусства;
- обучение на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти.

За стаж работы, дающий право на получение надбавки за продолжительность непрерывной работы, выслугу лет для работников, сохраняется при поступлении на работу в учреждение в следующих случаях:

- после прекращения временной инвалидности или болезни вызвавших увольнение из учреждения, а также в случаях перевода на другую работу по этим основаниям;
- увольнение в связи с ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов;
- после увольнения с военной службы, если до призыва гражданин состоял в трудовых отношениях с учреждением культуры и искусства.

Стимулирующая надбавка за продолжительность непрерывной работы сохраняется вне зависимости от перерыва в работе, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении культуры.

При увольнении работника надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

4.5. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются руководителю учреждения с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и их руководителя.

4.6. Показатели эффективности деятельности учреждения и их руководителя зарабатываются с учетом принципов объективности, предсказуемости, адекватности, прозрачности и должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов деятельности, измеряемые качественными и количественными показателями. Указанные показатели эффективности устанавливаются нормативно-правовыми актами учредителя для групп учреждений по видам экономической деятельности и отдельно для каждого из учреждений, которые не могут быть отнесены к определенным группам.

4.7. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается на весь календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

4.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения определяется и устанавливается учредителем, в кратности от 1 до 3.

4.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен по решению учредителя, в отношении руководителя

учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый распоряжением администрации Николаевского муниципального района.

4.11. Руководителю учреждения устанавливаются премии с учетом результатов деятельности учреждений по итогам работы (месяц, год) за счет средств местного бюджета в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

4.12. Руководителю учреждения выплачивается единовременная премия за счет средств учреждения от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при награждении их вышестоящими органами власти и управления в размерах предусмотренных п. 6.8. раздела 6 настоящего Положения.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

5.1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

5.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

5.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- при совмещении профессий (должностей);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за разъездной характер работы.

5.2. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3. Оплата труда работников учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

Размеры выплат – не ниже 4% к окладу.

5.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

- районный коэффициент (за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера) – 1,5;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размерах, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Хабаровского края – до 50%.

5.5. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.



5.6. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

## 6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. Премияльные выплаты по итогам работы.

6.1.1. Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период (месяц, год) выплачивается с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

6.1.2. Решение о введении каждой конкретной премияльной выплаты принимает руководитель учреждения.

6.1.3. Премияльная выплата выплачивается после подведения итогов работы на основании приказа руководителя учреждения, в котором обязательно указывается: фамилия, имя, отчество премируемых лиц, их должности; причина выплаты премияльной выплаты; основание для её начисления; сумма премияльной выплаты.

6.1.4. Премияльные выплаты начисляются на должностной оклад за фактически отработанное время, исключая дни, в течение которых работник фактически отсутствовал на работе (ежегодный отпуск, отпуск без сохранения заработной платы, отпуск по уходу за ребенком, отсутствие работника на основании листа нетрудоспособности).

6.1.5. Премияльная выплата по итогам работы за определенный период (месяц, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премияльной выплаты может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Максимальный размер премияльной выплаты по итогам работы – до 100% к окладу.

№ п/п	Показатели премирования	Размер премияльной выплаты
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	до 100%
2	Результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах)	до 100%
3	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 80%
4	Проведение качественной подготовки и проведения экскурсий, лекций, мероприятий, выставок и др., связанных с уставной деятельностью учреждения	до 70%
5	Участие в течение периода в выполнении важных работ и других мероприятий	до 70%
6	Организация и проведения экскурсий, лекций, мероприятий, выставок и др., направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения	до 60%
7	Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	до 60%
8	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	до 50%

6.1.6. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работнику может быть начислена премиальная выплата по итогам работы по решению руководителя учреждения.

6.1.7. При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для размера премиальных выплат снижается или отсутствует:

п/п	Перечень упущений, за которые снижается размер премиальных выплат	Размер снижения
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудового законодательства;</li> <li>– Нарушения требований по технике безопасности, охране труда и пожарной безопасности;</li> <li>– Невыполнение своих должностных обязанностей;</li> <li>– Невыполнение плановых заданий к установленным срокам;</li> <li>– Невыполнение приказов, заданий и поручений руководителя учреждения, за исключением незаконных;</li> <li>– Ненадлежащее качество работ с документами.</li> </ul>	до 100%
2	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Некачественная подготовка к мероприятиям, лекциям, экскурсиям;</li> <li>– Несоблюдение сроков предоставления информации, отчетов и документов (материалов) для работы;</li> <li>– Несоблюдение основ этики, правил делового обращения при работе с гражданами и работниками учреждения;</li> <li>– Ненадлежащее содержание имущества выданного для выполнения работ;</li> <li>– Некачественное обслуживание посетителей, наличие нареканий и жалоб во время работы.</li> </ul>	до 50%

6.1.8. Премиальная выплата по итогам работы может быть выплачена одновременно:

- поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – до одного оклада (должностного оклада);
- награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – до 0,75 оклада (должностного оклада);
- при вынесении благодарности Министра культуры Российской Федерации – до 0,65 оклада (должностного оклада);
- награждение Почетной грамотой Министерства культуры Хабаровского края – до 0,5 оклада (должностного оклада);
- при вынесении благодарности Министра культуры Хабаровского края – до 0,4 оклада (должностного оклада);
- награждение Почетной грамотой отдела культуры администрации Николаевского муниципального района – до 0,3 оклада (должностного оклада);
- при вынесении благодарности отдела культуры администрации Николаевского муниципального района – до 0,25 оклада (должностного оклада).

Премиальные выплаты выплачиваются за счет средств учреждений заработанных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.2. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

6.2.1. Премияльная выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

6.2.2. Размер премияльной выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премияльной выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (мероприятий) - до 100% к окладу.

№ п/п	Показатели за выполнение особо важных и срочных работ	%
1	Своевременное устранение технических неполадок, связанных с обеспечением рабочего процесса учреждения	до 100%
2	Ответственность и исполнительность в связи с ликвидацией последствий аварий своими руками	до 100%
3	Выполнение работ связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы оборудования	до 80%
4	Интенсивность и напряженность труда при выполнении работ и заданий руководителя учреждения	до 70%
5	За оперативность и качественное выполнение заданий по подготовке информации, документов и т.д.	до 50%

6.2.3. При наличии взысканий, упущений в работе отчетного периода, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей основание для премияльной выплаты отсутствует.

## 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и при наличии других нарушений в оплате труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами.

8.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

8.3. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.4. Работник, должность которого включена в Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём в подведомственных муниципальных учреждениях культуры отдела культуры администрации Николаевского муниципального района, утверждённый и согласованный в установленном порядке, может быть привлечён к выполнению своих служебных обязанностей, как до начала рабочего дня, установленного графиком или правилами внутреннего трудового распорядка, так и после него.

В этом случае в рамках действия Трудового кодекса Российской Федерации дополнительная оплата не является обязанностью работодателя. Такой категории работников предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трёх календарных дней.

8.5. Работникам учреждения за счет фонда оплаты труда производится единовременная выплата к отпуску в размере 0,5 минимального оклада (должностного оклада). Единовременная выплата увеличивается на величину районного коэффициента, величину соответствующей процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

В случае если работник учреждения не отработал календарный год, единовременная выплата к отпуску исчисляется пропорционально отработанному времени в данном году. Единовременная выплата выплачивается работникам, работающим по основному месту работы.

8.6. В особых случаях из средств учреждения, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учётом финансовых возможностей учреждения. Конкретизация таких выплат закрепляется в Коллективном договоре учреждения.