

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ЕНИСЕЙСКИЙ КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ ИМ. А. И. КЫТМАНОВА»**

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Енисейского
краеведческого музея им. А.И. Кытманова
_____ Е.А. Белошапкина

«15» _____ 05 _____ 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате и стимулировании труда работников, заместителей директора и
главного бухгалтера Краевого государственного бюджетного учреждения культуры
«Енисейский краеведческий музей им. А.И. Кытманова»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Краевого государственного бюджетного учреждения культуры «Енисейский краеведческий музей им. А.И. Кытманова» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края» с учетом постановления Правительства Красноярского края от 31.03.2020 № 181-п "О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Красноярского края, регулирующие вопросы оплаты труда работников краевых государственных учреждений", приказом министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 № 136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и применяется для определения заработной платы работников Музея.

1.2. Настоящее положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- правила и условия выплат единовременной материальной помощи;
- условия оплаты труда заместителей директора Музея и главного бухгалтера;
- размер средств, направляемых на оплату труда работников Музея, полученных от приносящей доход деятельности.

Положение имеет своей целью повышение результативности деятельности и усиление мотивации работников Музея.

1.3. Штатное расписание составляется ежегодно, с определением месячного размера оплаты труда, при учете настоящего Положения.

1.4. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

- должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» 4946 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» 7212 рублей;
- должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» 9721 рубль;
- должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» 12692 рублей.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

- профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» 5022 рублей;
- профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»
 - 1 квалификационный уровень 5114 рублей;
 - 2 квалификационный уровень 6860 рублей;
 - 3 квалификационный уровень 6852 рубль;
 - 4 квалификационный уровень 8254 рублей.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

- должности, отнесенные к ПКГ «Научные работники и руководители структурных подразделений»
 - 1 квалификационный уровень 9800 рубль;
 - 2 квалификационный уровень 11006 рубль;

-3 квалификационный уровень	12242 рублей;
-4 квалификационный уровень	12359 рубля.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ:

светооператор	7212 рублей;
библиотекарь-каталогизатор	9721 рублей;
инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	9721 рублей;
менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	9721 рублей;
менеджер по культурно-массовому досугу	9721 рублей;
методист по музейно-образовательной деятельности	9721 рублей;
режиссер любительского театра (студии)	9721 рублей;
редактор электронных баз данных музея	9721 рублей;
специалист по внедрению информационных систем	9721 рублей;
эксперт по комплектованию библиотечного фонда	9721 рублей;
специалист по массовой консервации библиотечных фондов	9721 рублей;
специалист по обеспечению сохранности музейных предметов	9721 рублей;
специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	9721 рублей;
специалист по превентивной консервации библиотечных фондов	9721 рублей;
специалист по учету музейных предметов	9721 рублей;
специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	9721 рублей;;
эксперт по технико-технологической экспертизе музейных предметов -	9721 рублей;
заместитель директора творческого коллектива	10154 рубль;
главный администратор	12692 рублей;
главный режиссер	12692 рублей;
заведующий структурным подразделением организации исполнительского искусства	- 12168 рубля;
заведующий театрально-производственной мастерской	12692 рублей;
художественный руководитель	12692 рублей;

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, реализующим основную деятельность учреждений культуры:

Брошюровщик	5022 рублей;
столяр	5502 рубля;
сотрудник службы безопасности	6085 рубля;
обувщик по индивидуальному пошиву обуви	6236 рублей;
портной	6236 рублей;
раскройщик	6236 рублей;
швея	6236 рублей;
заместитель начальника отдела	7184 рубль;
закройщик	8254 рубля;
макетчик театрально-постановочных макетов	8254 рубля;
реставратор архивных и библиотечных материалов	8254 рубля;
главный инженер	8762 рублей;
специалист по внедрению информационных систем (в учреждениях библиотечного и музейного типов)	9721 рублей;
фотограф	9721 рублей;
художник по костюму	9721 рублей;
начальник отдела реставрации	11343 рублей;
начальник цеха (костюмерного, гримерного и т.п.)	9767 рублей;

резчик по кости и рогу	9721 рублей;
консультант по туризму	5479 рубль;
менеджер по формированию туристского продукта	6397 рублей;
менеджер по туристским продуктам по направлениям туризма (выездной, въездной, внутренний туризм)	6397 рублей.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

-должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень	3409 рублей;
2 квалификационный уровень	3596 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

1 квалификационный уровень - 3439 рублей (по должности "лаборант" - 5022 рублей);

2 квалификационный уровень	4157 рублей;
3 квалификационный уровень	4567 рубль;
4 квалификационный уровень	5764 рублей;
5 квалификационный уровень	6511 рублей;

-должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень - 4157 рублей (по должности «переводчик» - 9721 рублей);

2 квалификационный уровень	4567 рубль;
3 квалификационный уровень	5014 рублей;
4 квалификационный уровень	6027 рублей;
5 квалификационный уровень	7037 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень	7563 рублей;
2 квалификационный уровень	8762 рублей;

3 квалификационный уровень - 9435 рублей (по должности «заведующий филиалом» - 14152 рублей).

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень - 2928 рубль (по должности «кассир билетный» - 4392 рубль; по должности «переплетчик документов» - 5021 рубль);

2 квалификационный уровень	3069 рублей;
----------------------------	--------------

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень	3409 рублей;
2 квалификационный уровень	4157 рублей;

3 квалификационный уровень	4567 рубля;
4 квалификационный уровень	5502 рубля.

2.8. При переходе на систему оплаты труда согласно ПКГ обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новой системе оплаты труда, в сумме, не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Музея устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

-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.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусматривают:

-доплату за совмещение профессий (должностей);

-доплату за расширение зон обслуживания;

-доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-доплату за работу в ночное время;

-доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-доплату за сверхурочную работу.

3.2.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.2. определяются по соглашению сторон трудового договора в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Музея за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.2.3. Работникам Музея, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Работникам Музея, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации к заработной плате работников Музея устанавливаются:

-районный коэффициент в размере 30%;

-процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере до 50%.

3.3. Источником формирования выплат компенсационного характера могут быть как средства бюджета, так и средства от приносящей доход деятельности Музея.

4. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам Музея, за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты: за опыт работы, за сложность, напряженность и особый режим работы, за работу в муниципальном образовании город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений»;

- персональная краевая выплата;

- выплаты по итогам работы.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера, за исключением персональной краевой выплаты, осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Установление персональной краевой выплаты осуществляется по решению руководителя учреждения по согласованию с министерством культуры Красноярского края в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.4. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, действующей в соответствии с Положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников Музея, согласно Приложениям 1-3 к настоящему Положению.

4.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

4.7. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.8. Конкретный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

4.9. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

4.9.1. За квалификационную категорию:

С целью стимулирования работников Музея к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту устанавливаются выплаты в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- главный – 25%;
- ведущий – 20%;
- высшей категории – 15%;
- первой категории – 10%;
- второй категории – 5%.

4.9.2. За опыт работы работникам Музея при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

-до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

-до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

-до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или государственную награду в виде почетного звания «заслуженный»;

-до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный".

4.9.3. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

4.9.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных учреждений и заключившим в течение трех лет после окончания образовательного учреждения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в учреждении, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения.

4.9.5. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

4.10. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению директора Музея в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Музея, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Музеем на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно директору;
руководителей структурных подразделений Музея, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей директора Музея;
остальных работников, занятых в структурных подразделениях Музея, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Музея.

4.10.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Музея за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Музея;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.10.2. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 300% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется приказом директора Музея, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Музея, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Музеем на оплату труда работников.

4.12. Источником формирования выплат стимулирующего характера могут быть как средства бюджета, так и средства от приносящей доход деятельности Музея.

5. Условия оплаты труда работникам с суммированным учетом рабочего времени

5.1. Для работников с суммированным учетом рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из количества отработанных в месяце часов и часовой части оклада, с учетом, что часовая часть оклада определяется исходя из количества отработанных в месяце часов и нормальной продолжительности рабочего времени за каждый месяц.

5.2. Учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет 12 месяцев.

Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику исходя из 40-часовой рабочей недели.

5.3. Сверхурочная работа при суммированном учете рабочего времени оплачивается в полуторном размере за первые 2 часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном размере - за остальные часы сверхурочной работы.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам Музея в пределах утвержденного фонда оплаты труда и в соответствии с положениями коллективного договора осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам Музея оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в

связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), а также при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, потоп, тяжелая болезнь и т.д.).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному п.5.2., настоящего раздела.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Музея производится на основании приказа директора Музея с учетом положений настоящего раздела.

7. Условия оплаты и стимулирования труда заместителей директора и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Музея включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера Музея устанавливаются директором Музея на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада директора Музея без учета увеличения должностного оклада директора Музея при наличии квалификационной категории.

7.3. В пределах утвержденного фонда оплаты труда заместителям директора и главному бухгалтеру Музея к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

7.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) – заместителям директора;

до 70% от оклада (должностного оклада) – главному бухгалтеру.

7.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 90% от оклада (должностного оклада) – заместителям директора;

до 80% от оклада (должностного оклада) – главному бухгалтеру.

7.3.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются заместителям директора и главному бухгалтеру Музея:

за опыт работы, при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или государственной награды в виде почетного звания «заслуженный»;

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или государственной награды в виде почетного звания «народный»;

за сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

7.3.4. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителей директора и главного бухгалтера Музея за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение заместителями директора и главного бухгалтера Музея своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Музея;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

7.3.5. Оценка выполнения показателей работы заместителей директора и главного бухгалтера Музея осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

7.3.6. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада). Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

7.3.7. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

7.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Музея согласно приложению №4,5 к настоящему Положению.

7.5. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются на основании решения директора Музея.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям директора и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

8. Размер средств, направляемых на оплату труда работников Музея, полученных от приносящей доход деятельности

8.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам Музея средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 60%.

8.2. Оплата труда работников Музея за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение вводится в действие с 01 июня 2020 года и действует до момента его замены новым документом.

9.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ
ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКАМИ МУЗЕЯ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых населению	1-25
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности музея	1-25
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед музеем	1-25
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности музея	1-25
	превышение фактических показателей результативности деятельности музея по сравнению с запланированными	1-25

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУЗЕЯ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Интенсивность труда (по итогам предыдущего месяца)	Выполнение государственного задания	1-40
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	1-40
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего месяца)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	1-50
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	1-65
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	1-65

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
РАБОТНИКАМИ МУЗЕЯ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Заведующий отделом	стабильная деятельность отделов (по итогам предыдущего месяца)	своевременное выполнение плана работы отделов	1-40
		отсутствие претензий к деятельности отделов со стороны администрации Музея	1-40
Главный инженер	стабильное функционирование технических служб музея (по итогам предыдущего месяца)	безаварийная работа оборудования, обеспечивающего бесперебойное тепло-, водо-, электроснабжение Музея	1-25
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	1-25
	обеспечение безопасных условий в музее (по итогам предыдущего месяца)	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	1-40
Ведущий юристконсульт	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего месяца)	отсутствие возвратов документов на доработку	1-15
		своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	1-25
		отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	1-15
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	1-25
Ведущий экономист	качество планирования (по итогам предыдущего месяца)	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	1-25

		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	1-25
		количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	1-15
Специалисты*	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего месяца)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	1-25
		достижение установленных показателей результатов труда	1-40
		отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	1-15
Главный хранитель	качество планирования и выполнения основной деятельности (по итогам предыдущего месяца)	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности Музея	1-75
Главный библиотекарь	качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего месяца)	достижение установленных показателей результатов труда	15-30
	внедрение разнообразных привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего месяца)	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	1-40
	качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего)	использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	1-40

	месяца)		
Технические исполнители*	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего месяца)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	1-40
	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего месяца)	отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	1-40
Рабочие и младший обслуживающий персонал*	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего месяца)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	1-40
	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего месяца)	отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	1-40
Инженерно-технические работники	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего месяца)	отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	1-15
	качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего месяца)	достижение установленных показателей результатов труда	
	качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего месяца)	соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	1-20
Музейный смотритель	обеспечение надлежащей защиты экспонатов на вверенной ему экспозиционной площади (по итогам предыдущего месяца)	отсутствие порчи и хищения экспонатов чистота в экспозиции	1-75
Заведующий отделом по	обеспечение надлежащей	отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств	1-40

обеспечению безопасности культурных ценностей	защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств (по итогам предыдущего месяца)	отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима	1-40
---	---	--	------

- *Специалисты:
- Специалист по кадрам
 - Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности
 - Специалист по учету музейных предметов
 - Инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)
 - Экскурсовод
 - Ведущий экономист
 - Бухгалтер
 - Научный сотрудник
 - Специалист по внедрению информационных систем
 - Менеджер по культурно-массовому досугу
 - Художник - фотограф
 - Методист
 - Администратор
- *Технические исполнители:
- Музейный смотритель
 - Хранитель фондов
 - Кассир билетный
- *Рабочие и младший обслуживающий персонал:
- водитель автомобиля
 - уборщик служебных помещений
 - уборщик территории
 - машинист (качегар) котельной

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО
БУХГАЛТЕРА МУЗЕЯ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Размер от оклада (должностного) оклада, ставки заработной платы, %
Заместители директора	сложность организации и управления основной, финансовой, административно хозяйственной деятельностью музея (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых населению	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности музея	до 20
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед музеем	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности музея	до 20
		выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой, деятельностью музея (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых населению	до 20
		привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности музея	до 20
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками(сотрудниками) Музея (за исключением депонированных сумм)	до 30

Приложение № 5

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ

**ПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ ДЛЯ
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МУЗЕЯ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Размер от оклада (должностного) оклада, ставки заработной платы, %
Заместители директора по основной деятельности музея	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего месяца)	отсутствие нарушений и срывов в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
	обеспечение качества предоставляемых услуг (по результатам работы за отчетный месяц)	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 30
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 10
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 15
	непрерывное профессиональное образование (по итогам предыдущего квартала)	участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2 более 2	до 20 от 20 до 30
		применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 5
	ответственное отношение к своим обязанностям (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны директора, работников Музея	до 20