

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 муниципаль-
ного 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.);

