

Председатель
профсоюзного комитета
ГБУК КК «КГИАМЗ



20 17 г.

Генеральный директор
ГБУК КК «КГИАМЗ
им. Е.Д. Фелицына»



20 17 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда и выплатах стимулирующего
и компенсационного характера
государственного бюджетного учреждения культуры Краснодарского края
«Краснодарский государственный историко-археологический
музей-заповедник им. Е.Д. Фелицына»

Краснодар, 2017

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение «Об оплате труда и выплатах стимулирующего и компенсационного характера государственного бюджетного учреждения культуры Краснодарского края «Краснодарский государственный историко-археологический музей-заповедник им. Е.Д. Фелицына» (далее Положение) разработано в соответствии и на основании:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями;
- Указ Президента РФ от 07.05.2012 N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" с последующими изменениями и дополнениями;
- Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 года № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;
- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. N 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;
- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;
- Устав Учреждения, с последующими изменениями и дополнениями;
- Коллективный договор Учреждения.

Трудовые отношения между Работодателем и Работниками регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Целью настоящего Положения является создание эффективной системы мотивации труда и повышения квалификационного уровня

сотрудников Учреждения (роста профессионального мастерства, поощрения инициативных и творческих Работников, новаций музейной работы, совершенствования научно-методической и инновационной деятельности, в расширении перечня оказываемых платных и сервисных услуг и увеличении числа реальных посетителей музея). Предоставления социальных гарантий и социальной защиты сотрудникам, на основе рационального использования имеющихся средств, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом Учреждения.

Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, его структуру, порядок установления и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Положение призвано, объективно определить и соединить оплату труда (включая повышающие коэффициенты и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера) с конечным результатом труда каждого Работника, его знаниями, квалификацией, стремлением и способностью творчески мыслить.

1.3. Настоящее Положение утверждается генеральным директором Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.4. В соответствии с действующим законодательством и Уставом Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда, определяя: базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам Работников, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера за счет всех источников финансирования.

1.5. Источниками формирования фонда оплаты труда, являются средства бюджетного финансирования и полученные от приносящей доход деятельности Учреждения, спонсорских и других средств, имеющих специальное назначение.

1.6. Оплата труда Работников Учреждения строится на повременной системе. Заработная плата состоит из: должностного оклада, установленного в

соответствии со штатным расписанием Учреждения, утвержденным приказом генерального директора; повышающих коэффициентов к окладу; выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.7. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

1.8. Заработная плата начисляется на основании табеля учета рабочего времени и выплачивается два раза в месяц 6 и 21 числа каждого месяца.

1.9. Заработная плата Работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада Работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера и компенсационного характера, обязательны для включения в трудовой договор.

1.11. Установление выплат стимулирующего характера и повышающих коэффициентов осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда Работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

1.12. Штатные Работники на основании ТК РФ, вправе осуществлять работу по совместительству или на условиях совмещения.

Работа по совместительству допускается по вакантным должностям в свободное от основной работы время при условии, выполнения Работникам своих должностных обязанностей. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.

Оплата труда совместителям производится исходя из должностного оклада по совмещаемой должности пропорционально отработанному времени.

Работа по совмещению допускается при наличии вакантных должностей в пределах рабочего времени по основной работе, при условии, выполнения Работникам своих должностных обязанностей. Размер доплаты определяется решением генерального директора Учреждения и устанавливается приказом Учреждения.

1.13. Месячная заработная плата Работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне МРОТ.

1.14. Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы Работников увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников, государственных учреждений Краснодарского края. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Изменение окладов установленных настоящим Положением производятся автоматически без внесения изменений в настоящее Положение, на основании принятых нормативных документов, устанавливающих оклады.

2. Оплата труда Работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения основывается на принципах соблюдения основных гарантий по оплате труда работников, установленных трудовым законодательством, дифференциации заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования и условий труда.

2.2 Фонд оплаты труда формируется на календарный год Учреждением из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания и средств поступающих от приносящей доход деятельности.

2.3. Оплата труда Работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующей отраслевой системой оплатой труда и состоит из:

- базового окладов (базового должностного оклада), определяемого штатным расписанием Учреждения,
- повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования,
- выплат компенсационного характера,
- показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг,
- мер социальной поддержки.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

3.1. Базовые должностные оклады устанавливаются Работникам за выполнение ими функциональных обязанностей и работ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (профессиональные квалификационные группы), которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности.

Работникам, занимающим должности служащих устанавливаются следующие базовые оклады:

- согласно приложения №3 к Постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 №1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад, рублей
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного персонала	5123,00
2.	Должности работников культуры, искусства	6955,00

	и кинематографии среднего звена	
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	8005,00
4.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	9124,0

- согласно приложения №2 к Постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. N 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Базовый должностной оклад – 4168,00 рублей		
1 квалификационный уровень	комендант	0,00
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Базовый должностной оклад – 4238,00 рублей		
1 квалификационный уровень	секретарь руководителя, техник (всех наименований), администратор	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий складом, заведующий хозяйством	0,04
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	0,15
4 квалификационный уровень	механик (гаража)	0,17
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Базовый должностной оклад – 4663,00 рублей		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, программист, инженер (всех наименований), менеджер (всех наименований), специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, художник, экономист (всех наименований), юрисконсульт, энергетик	0,00
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Базовый должностной оклад – 6357,00 рублей		
1 квалификационный	начальник отдела	0,00

уровень		
2 квалификационный уровень	главный <*> (инженер)	0,1
3 квалификационный уровень	директор (заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,2

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже базовых окладов руководителей соответствующих подразделений.

3.2. Работникам Учреждения предусмотрено установление к базовым окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента устанавливается - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем Работникам, предусматривающие должностное категорирование занимающим должности служащих в следующих размерах, согласно приложения №3 к Постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 №1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»

№ п/п	Должностная категория	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Для стимулирования труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается Работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности согласно Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 №1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края».

3.6.1 Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях, согласно Постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края».

3.6.2 Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

3.7. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается Работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за

знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

15 процентов от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Надбавка устанавливается в абсолютном значении, в пределах 500% от должностного оклада.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.9 Надбавка за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы выплачивается Работникам Учреждения.

При определении размера надбавки учитываются:

- сложность и напряженность работы конкретного Работника,
- специфика, выраженная в непосредственном взаимодействии при исполнении должностных обязанностей конкретного Работника с филиалами Учреждения;
- специфика, связанная с разъездным характером работы.

Конкретный размер надбавки каждого Работника определяется в абсолютном размере. Максимальный размер надбавки не ограничен.

Надбавка за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы устанавливается на основании приказа генерального директора, на определенный период.

3.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.11. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

4.1. Базовые оклады работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад, рубли
1.	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений	8565,00

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже базовых окладов руководителей соответствующих подразделений.

4.2. Работникам сферы научных исследований и разработок установлены повышающих коэффициентов к окладу следующих видов:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам сферы научных исследований и разработок учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1. По должностям научных работников		
1.1.	Научный сотрудник	0,05
1.2.	Старший научный сотрудник	0,15
2. По должностям руководителей структурных подразделений		
2.1.	Заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение	0,25
2.2.	Ученый секретарь	0,35

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику сферы научных исследований и разработок с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

4.5 Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается Работникам сферы научных исследований и разработок в зависимости от

общего количества лет, проработанных в учреждениях по аналогичным должностям, специальностям, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

4.6. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.7. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям предусмотренным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый оклад, рублей							
4097,00	4168,00	4238,00	4309,00	4381,00	4520,00	4663,00	4803,00

5.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих предусмотрено установление к базовым окладам повышающих коэффициентов следующих видов:

- персонального повышающего коэффициента к окладу;
- повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

- повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.3. Работникам Учреждения, занимающим должности по профессиям рабочих, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается генеральным директором Учреждения персонально в отношении каждого Работника.

Размер персонального повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к

окладу.

5.5. Повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

5.6. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.7. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

6. Условия оплаты труда генерального директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей филиалов

6.1. Заработная плата генерального директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и руководителей филиалов состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера. Должностной оклад генерального директора Учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате Работников возглавляемого им Учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, исчисленной в соответствии с порядком, определенным высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

Кратность устанавливается министерством культуры Краснодарского края с учетом:

- социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;
- объема и качества оказываемых государственным учреждением услуг (выполняемых работ);
- масштабов управления государственным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Должностные оклады заместителей генерального директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада генерального директора Учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы генерального директора Учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы Работников учреждения (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

Базовые оклады руководителям филиалов устанавливаются за выполнение ими функциональных обязанностей и работ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (профессиональные квалификационные группы), которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, согласно приложения №2 к Постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. N 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад, рублей
1.	Должности служащих четвертого уровня (заведующий филиалом)	6357,00

6.2. К должностному окладу по должности «заведующий филиалом» предусмотрен минимальный повышающий коэффициент, учитывающий квалификацию и уровень знаний Работника, применение которого образует

новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. Минимальный размер повышающего коэффициента – 0,2.

6.3. Размеры выплат стимулирующего характера генеральному директору Учреждения ежегодно устанавливаются министерством культуры Краснодарского края в дополнительных соглашениях к трудовому договору генерального директора Учреждения.

Заместителям генерального директора Учреждения, главному бухгалтеру и руководителям филиалов генеральным директором Учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам Работников, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом профессиональной подготовленности;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

6.4. С учетом условий труда генеральному директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру и руководителям филиалов устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

6.5. Премирование генерального директора Учреждения производится с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения).

Размеры премирования генерального директора Учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются министерством культуры Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору генерального директора Учреждения.

6.6. Заместителям генерального директора Учреждения, главному бухгалтеру и руководителям филиалов устанавливаются премиальные выплаты, в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения:

- 6.6.1. Выполнение основных плановых заданий, причины невыполнения конкретных плановых показателей (при наличии невыполнения);
- 6.6.2. Разработка и реализация актуальных проектов и программ в области музейного дела, патриотического и эстетического воспитания, просветительной и издательской деятельности;
- 6.6.3. Создание новых экспозиций, выставок и объектов музейного показа;
- 6.6.4. Материально-техническое состояние зданий и объектов Учреждения, наличие и поэтапная модернизация систем охраны и безопасности;
- 6.6.5. Применение современных форм рекламы музейной деятельности;
- 6.6.6. Эффективность работы с филиалами Учреждения, краеведческими музеями Юга России, музеями Краснодарского края (критерий для заместителей генерального директора Учреждения).

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. При выполнении работ, в условиях, отклоняющихся от нормальных, Работникам Учреждения производятся выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с ТК РФ и Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим органом исполнительной власти Краснодарского края:

- при совмещении профессий (должностей),
- расширение зон обслуживания,
- увеличения объема работ,
- при выполнении работ различной квалификации,
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором,
- за работу в ночное время,
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,
- за специфику работы.

- за сверхурочную работу.

7.2. Выплаты компенсационного характера, производятся в размерах определенных локальными нормативными актами, трудовым и коллективным договорами, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и действующими нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Доплаты за совмещение профессий не устанавливаются генеральному директору Учреждения.

7.4. Доплаты за расширение зон обслуживания устанавливается Работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенном трудовым договором, устанавливается Работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится Работником за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет 20 % части должностного оклада за час работы Работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада Работника на месячную норму рабочих часов в соответствующем месяце и умножается на количество часов отработанных в ночное время в данном месяце.

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни либо заменен, по желанию Работника,

дополнительным днем отдыха. Размер доплаты составляет не менее одной дневной ставки от должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. В размере не менее двух дневных ставок от должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. Работникам, занимающим должности руководящего состава Учреждения, являющегося методическим центром для муниципальных учреждений культуры Краснодарского края и краевых государственных музеев, устанавливается выплата компенсационного характера – выплата за специфику работы в размере 10% от базового оклада, согласно Приложения №1 к настоящему Положению.

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

8. Условия, система оценки результатов профессиональной деятельности Работников Учреждения, для установления стимулирующих выплат и порядок премирования Работников Учреждения

8.1. Целью оценки деятельности Работников Учреждения является повышение эффективности работы Учреждения за счет оптимизации профессиональной деятельности Работников. Для определения оценки деятельности каждого Работника определена совокупность показателей эффективности и результативности персональной деятельности и критерии оценки для установления стимулирующих выплат. Общее количество показателей эффективности и результативности деятельности каждого Работника не должно превышать 6 и быть меньше 3.

По каждому конкретному Работнику производится установление показателей эффективности и результативности, по форме, согласно

Приложения №2 к настоящему Положению. Показатели эффективности и результативности устанавливаются при приеме на работу в трудовых договорах (эффективных контрактах). При изменении показателей эффективности и результативности соответствующие изменения вносятся в трудовой договор (эффективный контракт) в установленном законом порядке.

В трудовых договорах устанавливается максимальный размер выплаты (в баллах) при условии 100% выполнения показателей эффективности и результативности за полностью отработанный календарный период начисления премии. Оценка деятельности является постоянным процессом.

Показатели эффективности и результативности лежат в основе определения размера стимулирующих выплат (премий) по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

Оценка деятельности Работника и определение размеров выплат осуществляется комиссией, созданной на основании приказа генерального директора. В состав комиссии по осуществлению оценки эффективности и результативности деятельности Работников Учреждения входит председатель Профкома.

Премирование производится за счет экономии бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а так же средств от иной приносящей доход деятельности.

В качестве расчетного периода для начисления премии принимается отработанное время равное месяцу, кварталу, полугодию, году.

Стимулирующие выплаты (премия) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год начисляется Работникам учреждения по основному месту работы и внешним совместителям. Работникам, работающим на условиях внутреннего совмещения и совместительства указанная стимулирующая выплата (премия) выплачивается по основному месту работы.

Стимулирующие выплаты (премия) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год выплачиваются в течение 2 месяцев с момента окончания периода премирования.

Премия рассчитывается по формуле:

Расчет фактических баллов по каждому сотруднику определяется путем деления количества баллов, отраженных в трудовых договорах (эффективных контрактов) на норму рабочего времени за отчетный период (количество рабочих дней, согласно графика работы) умноженное на фактическое количество отработанного времени (количество фактически отработанных дней, согласно табеля учета рабочего времени).

Расчет стоимости одного балла определяется путем деления фонда оплаты труда, выделенного на премирование на сумму фактических баллов по всем работникам учреждения.

Размер премии определяется как произведение количества фактических баллов конкретного работника и стоимости одного балла.

8.2. Работники, принятые в Учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Основанием начисления премии является условие, что работник состоит в трудовых отношениях на момент издания приказа о назначении премии.

8.3. В целях поощрения Работников Учреждения за выполненную работу (в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Краснодарского края), генеральным директором, на основании приказа, могут производиться выплаты стимулирующего характера:

- премия за выполнение особо важных и срочных работ,
- премия за качество работы,
- премия за интенсивность и высокие результаты работы,
- премия за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается Работникам Учреждения единовременно с целью поощрения Работников:

- за оперативность и качественный результат труда,
- по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Конкретный размер премии каждого Работника определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается Работникам Учреждения единовременно.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы конкретного Работника,
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Конкретный размер премии каждого работника определяется в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к Работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8.6. Премия за качество выполняемых работ выплачивается Работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;
- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;
- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

8.7. Дополнительным основанием для начисления премии является отсутствие у Работника дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания размер премии устанавливается комиссией по премированию и размер премии может составлять от 0 до 100%.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. При наличии средств экономии за счет бюджетных ассигнований и (или) средств от иной приносящей доход деятельности из фонда оплаты труда Учреждения работникам выплачивается материальная помощь:

- для прохождения обследования и лечения всем сотрудникам Учреждения (единовременно);
- при длительной болезни;
- в случае рождения ребенка (единовременно);
- юбилейных дат (единовременно);
- ко дню рождения (в размере 500 рублей единовременно, каждому Работнику);
- при смерти сотрудника (материальная помощь выдается его близким родственникам) и близких родственников (единовременно);
- при несчастных случаях (единовременно);
- сотрудникам Учреждения, чьи дети идут в первый класс (единовременно);
- при бракосочетании (единовременно).
- сотрудникам, длительное время проработавшие в Учреждении, при увольнении с работы по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию с учетом личного вклада Работника в музейное дело, его отношения к работе, выполнения плановых и внеплановых заданий, а также при наличии стажа работы в Учреждении 20 лет в размере пяти окладов при наличии средств (единовременно).
- единовременная материальная помощь к ежегодному основному отпуску.

9.2 Единовременная материальная помощь к ежегодному основному отпуску предоставляется в размере 2 должностных окладов, на основании письменного заявления работника, при стаже работы в учреждении от 6 месяцев и более.

Единовременная материальная помощь к отпуску начисляется Работникам учреждения по основному месту работы и внешним совместителям. Работникам, работающим на условиях внутреннего совмещения и совместительства, а также работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком указанная единовременная материальная помощь не предоставляется.

9.3 Материальная помощь, указанная в п. 9.1 настоящего Положения, выплачивается при наличии средств экономии за счет бюджетных ассигнований и (или) средств от иной приносящей доход деятельности.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает генеральный директор Учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, стимулирующих и компенсационных выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда

9.5. Данное Положение распространяется на штатных Работников Учреждения, а также на временных Работников.

9.6. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, в связи с изменением действующего законодательства.

9.7. Изменения и дополнения к статьям данного Положения утверждаются генеральным директором Учреждения и согласовываются с Профкомом.

Приложение №1
к положению «Об оплате труда и
выплатах стимулирующего и
компенсационного характера
государственного бюджетного
учреждения культуры Краснодарского
края «Краснодарский государственный
историко-археологический музей-
заповедник им. Е.Д.Фелицына»
от _____ 20 ____ года

**Перечень должностей Работников, относящихся к должностям
руководящего состава Учреждения, которым устанавливается выплата за
специфику работы**

1. Заместитель генерального директора.
2. Главный бухгалтер.
3. Главный инженер.
4. Главный хранитель.
5. Заведующий (начальник) структурным подразделением (по основной
деятельности Учреждения).

Приложение №2
к положению «Об оплате труда и выплатах стимулирующего и компенсационного характера государственного бюджетного учреждения культуры Краснодарского края «Краснодарский государственный историко-археологический музей-заповедник им. Е.Д.Фелицына»
от _____ 20 ____ года

ФОРМА

показателей эффективности и результативности деятельности

ФИО работника, занимаемая должность

Показатели	Максимальный размер выплат (баллы)
- показатели эффективности	
1.	
и т.д.	
- показатели результативности	
1.	
и т.д.	

Должность непосредственного руководителя

ФИО

СОГЛАСОВАНО:

Начальник отдела организационно-правовой
и кадровой работы

ФИО