

Приложение № 1  
к приказу ГБУК КК «КГИАМЗ  
им. Е.Д. Фелицына»  
от 03.10.2022 № 516-00

«Приложение № 1  
к приказу ГБУК КК «КГИАМЗ  
им. Е.Д. Фелицына»  
от 10.07.2021 № 338-00

Председатель  
профсоюзного комитета  
ГБУК КК «КГИАМЗ  
им. Е.Д. Фелицына»

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

Мартыненко Е.В.

«03»

10



Суцрунова Е.Н.

«03»

10

2022 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда и выплатах стимулирующего  
и компенсационного характера  
ГБУК КК «КГИАМЗ им. Е.Д. Фелицына»

Краснодар, 2022

## 1. Общие положения

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:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями (далее – ТК РФ);
- постановления Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан Д.В. Алухтина, К.К. Багирова и других» (далее – Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П);
- Закона Краснодарского края от 11.11.2008 № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;
- постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Постановление от 17.11.2008 № 1152) с последующими изменениями и дополнениями;
- 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» (далее – Постановление от 20.11.2008 № 1180) с последующими изменениями и дополнениями;
- постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30.01.2012 № 79 «О введении и условиях осуществления денежных выплат отдельным категориям работников государственных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края» (далее – Постановление от 30.01.2012 № 79);
- письма Минтруда России от 11.03.2013 № 14-2/3019144-1157;
- письма Роструда от 18.02.2013 № ПП/992-6-1;
- рекомендаций Роструда, утвержденных Протоколом № 1 от 02.06.2014;
- устава государственного бюджетного учреждения культуры Краснодарского края «Краснодарский государственный историко-археологический музей-заповедник им. Е.Д. Фелицына» (далее – Учреждение) с последующими изменениями и дополнениями;
- коллективного договора Учреждения.

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, увеличении числа 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. Фонд оплаты труда формируется Учреждением на календарный год, исходя из доведенного объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в том числе за счет спонсорских и других средств, имеющих специальное назначение.

1.4. Оплата труда работников Учреждения строится на повременной системе и 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.

1.5. Заработная плата состоит из базового должностного оклада, повышающих коэффициентов к окладу, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 6 и 21 числа каждого месяца.

1.7. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.8. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) работника Учреждения, выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работы, к выполнению которых работники привлекаются эпизодически), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.10. Работники Учреждения, для которых работа в Учреждении является основной, вправе осуществлять работу по совместительству или на условиях совмещения в соответствии и на основании ТК РФ.

Размер доплаты работникам Учреждения, выполняющим дополнительную работу на условиях совмещения, устанавливается приказом генерального директора Учреждения.

1.11. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

1.12. Базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы работников Учреждения 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, производится автоматически без внесения изменений в настоящее Положение, на основании принятых нормативных документов, устанавливающих новый размер окладов.

1.13. Настоящее Положение утверждается генеральным директором Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом и распространяет свое действие на всех работников Учреждения, включая филиалы.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Базовые должностные оклады устанавливаются работникам Учреждения 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 Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональной квалификационной группе согласно приложению № 3 к Постановлению от 20.11.2008 №1180 устанавливаются следующие базовые оклады:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад, руб.
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6 456,00
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8 778,00
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	10 087,00
4.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	11 497,00

Согласно приложению № 2 к Постановлению от 17 ноября 2008 г. N 1152 работникам Учреждения, занимающим должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются следующие базовые должностные оклады и минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников, применение которых образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый должностной оклад, руб.	Квалификационный уровень	Минимальный повышающий коэффициент
1.	Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые»	5 253,00	1 квалификационный уровень	0,00
			2 квалификационный уровень	0,02

	должности служащих первого уровня»			
2.	Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	5 341,00	1 квалификационный уровень	0,00
			2 квалификационный уровень, в том числе:	0,04
			- должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,04
			- должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
			3 квалификационный уровень, в том числе:	0,15
			- должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	0,13
			4 квалификационный уровень, в том числе:	0,17
			- должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
			5 квалификационный уровень	0,2
3.	Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	5 876,00	1 квалификационный уровень	0,00
			2 квалификационный уровень	0,07
			3 квалификационный уровень	0,1
			4 квалификационный уровень	0,2
			5 квалификационный уровень	0,3



4.	Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	8 011,00	1 квалификационный уровень	0,00
			2 квалификационный уровень	0,1
			3 квалификационный уровень	0,2

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

Должность заместителя главного бухгалтера в номенклатуре должностей, определенных приказом Минздравсоцразвития РФ № 247н от 29.05.2008 г. "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих" отнесена к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" 5 квалификационный уровень, поэтому базовый оклад и минимальный повышающий коэффициент заместителя главного бухгалтера определяется согласно пункту 3 таблицы, пункта 2.1 настоящего Положения, устанавливающей оклады работникам Учреждения, занимающим должности служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общепромышленным должностям, согласно приложению № 2 к Постановлению от 17 ноября 2008 г. N 1152.

2.2. Работникам Учреждения предусмотрено установление к окладам повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (работникам Учреждения, чья заработная плата определяется в соответствии с Постановлением от 20.11.2008 №1180).

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.

2.3. 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 генеральным директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального 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.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам Учреждения, занимающим должности служащих (в соответствии с Постановлением от 20.11.2008 №1180) в следующих размерах:



№ п/п	Должностная категория	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий (старший)	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05
6.	Третья категория	0,03

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.

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

- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению генерального директора Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных 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 генерального директора Учреждения, – по представлению заместителей генерального директора Учреждения;
- к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

1) работникам Учреждения из числа служащих (в соответствии с Постановлением от 20.11.2008 №1180) в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности.

Понятие "профиль деятельности" включает в себя работу на аналогичной должности с аналогичными функциональными обязанностями.

2) работникам Учреждения из числа служащих (в соответствии с Постановлением от 17.11.2008 №1152) в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Понятие «в соответствующих учреждениях» включает в себя стаж работы в ГБУК КК «КГИАМЗ им. Е.Д. Фелицына».

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

2.7. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения, 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:

№ п/п	Условие установления стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»	10
2.	За знание и использование в работе одного и более иностранных языков	15
3.	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»	20
4.	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков	25
5.	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков	35

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

2.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, чья заработная плата определяется в соответствии с Постановлением от 20.11.2008 №1180 за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, в пределах 500% от должностного оклада.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения с учетом оценки следующих критериев:

- выполнение и перевыполнение плановых показателей по публичному показу музейных предметов, экскурсионной и лекционной деятельности в год;
- участие в создании выставок: фондовых, совместных, из фондов музеев федерального значения, вне стационара (выездные, передвижные);
- творческая активность в научно-методической и (или) научно-исследовательской работе.

Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более 1 календарного года, размер и условия могут быть пересмотрены в течении установленного периода, по соглашению сторон путем внесения соответствующих изменений в трудовой договор. По истечении установленного периода надбавка может быть сохранена или отменена.

2.9 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, чья заработная плата определяется в соответствии с Постановлением от 17.11.2008 №1152 и включает следующие виды выплат:

- за высокие показатели результативности;



- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;
- за иные достижения, характеризующиеся высокими показателями.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения с учетом оценки следующих критериев:

- сложность и напряженность работы конкретного работника Учреждения: интенсивность выполняемой работы, решение сложных задач и (или) с повышенной ответственностью, работа в условиях дефицита времени, повышенные эмоциональные и (или) сенсорные нагрузки, и другие факторы;

- специфика работы, выраженная в непосредственном взаимодействии при исполнении должностных обязанностей конкретного работника с филиалами Учреждения;

- специфика, связанная с разъездным характером работы.

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

Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более 1 календарного года, размер и условия могут быть пересмотрены в течении установленного периода, по соглашению сторон путем внесения соответствующих изменений в трудовой договор. По истечении установленного периода надбавка может быть сохранена или отменена.

2.10. С учетом условий труда работникам Учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.11. Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок**

3.1. 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, руб.
1.	Должности научно-технических работников второго уровня	8 778,00
2.	Должности научно-технических работников третьего уровня	10 087,00
3.	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений	10 666,00

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

3.2. Работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу следующих видов:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;



- персональный повышающий коэффициент к окладу.

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 окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

3.3. 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, предусматривающим категорирование (кроме научных сотрудников)		
1.1.	Первая категория	0,05
1.2.	Вторая категория	0,10
2. По должностям научных работников		
2.1.	Научный сотрудник	0,05
2.2.	Старший научный сотрудник	0,15
2.3.	Ведущий научный сотрудник	0,20
2.4.	Главный научный сотрудник	0,35
3. По должностям руководителей структурных подразделений		
3.1.	Начальник (руководитель) бригады (группы)	0,22
3.2.	Заведующий (начальник) отделом (сектором, лабораторией), входящим в структурное подразделение	0,25
3.3.	Заведующий (начальник) структурным подразделением, 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.

3.4. 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 генеральным директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального 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.

3.5. Для стимулирования труда работников сферы научных исследований и разработок предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу, предусмотренных пунктами 2.5, 2.7, 2.8, 2.9 настоящего Положения.

3.6. 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

3.7. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.8. Работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

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

4.1. Базовые оклады рабочих Учреждения, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 4 к Постановлению от 20.11.2008 № 1180, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый размер окладов, руб.							
5 852,00	6 659,00	7 566,00	8 778,00	9 481,00	10 087,00	10 389,00	10 692,00

4.2. Базовые оклады рабочих Учреждения, занимающих должности по общим профессиям, перечисленным в приложении № 3 к Постановлению от 17.11.2008 № 1152, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый размер окладов, руб.							
5 163,00	5 253,00	5 341,00	5 430,00	5 521,00	5 696,00	5 876,00	6 053,00

4.3. Работникам Учреждения, выполняющим работы по профессиям рабочих с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше базового оклада, соответствующего квалификационному разряду работ.

4.4. Работникам Учреждения, 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.

Решение о введении соответствующих норм принимается генеральным директором 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.



4.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

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

Размер персонального 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.

4.7. Для стимулирования труда работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу, предусмотренных пунктами 2.5, 2.7, 2.8, 2.9 настоящего Положения.

4.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

1) работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих (в соответствии с Постановлением от 20.11.2008 №1180) в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии.

2) работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих (в соответствии с Постановлением от 17.11.2008 №1152) в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Понятие «в соответствующих учреждениях» включает в себя стаж работы в ГБУК КК «КГИАМЗ им. Е.Д. Фелицына».

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

4.9. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.10. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

## **5. Условия оплаты труда генерального директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и заведующих филиалами**

5.1. Заработная плата генерального директора Учреждения, его заместителей,



главного бухгалтера, и заведующих филиалами 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.

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, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается министерством культуры Краснодарского края.

Соотношение среднемесячной заработной платы генерального директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

5.2. Базовые оклады заведующим филиалами 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 от 17.11.2008 № 1152:

№ п/п	Наименование должностей	Базовый оклад, руб.
1.	Общепромышленные должности служащих четвертого уровня (заведующий филиалом)	8 011,00

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 повышающий коэффициент – 0,2.

5.3. Размеры выплат стимулирующего характера генеральному директору Учреждения ежегодно устанавливаются министерством культуры Краснодарского края в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Заместителям генерального директора Учреждения, главному бухгалтеру, и заведующим филиалами в дополнительных соглашениях к трудовым договорам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Вышеуказанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в порядке и на условиях, определенных в разделе 2 настоящего Положения.

5.4. С учетом условий труда генеральному директору Учреждения, его



заместителям, главному бухгалтеру и заведующим филиалами устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5.5. Заместителям генерального директора Учреждения, главному бухгалтеру и заведующим филиалами устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.6. 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 приказом министерства культуры Краснодарского края и в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

6.1. При выполнении работ, в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам Учреждения производятся следующие выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с ТК РФ и Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Постановлением от 17.11.2008 № 1152, Постановлением от 20.11.2008 № 1180:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы;
- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за выполнение дополнительного объема работ, не входящего в трудовые обязанности работника, в течение длительного (3 и более календарных месяцев) или неопределенного срока;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

6.2. 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.

6.3. Выплата работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Размер выплаты - 5 процентов от оклада.

В случае, когда по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, вышеуказанная выплата отменяется.

6.4. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам Учреждения, осуществляющим трудовую деятельность согласно трудовому договору в сельской местности.

Размер выплаты – 25 процентов от оклада.



Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается министерством культуры Краснодарского края.

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

6.5. Работникам, занимающим должности руководящего состава Учреждения, являющегося методическим центром для муниципальных учреждений культуры Краснодарского края, устанавливается выплата за специфику работы в размере 10% от оклада. Перечень должностей определен приложением № 2 к приказу.

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.

6.6. Размер доплат за выполнение дополнительного объема работ, не входящего в трудовые обязанности работника, в течение длительного (3 и более календарных месяцев) или неопределенного срока, за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Генеральному директору Учреждения доплата за совмещение профессий не устанавливается.

6.7. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 ТК РФ составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера части оклада за каждый час работы.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника Учреждения.

6.9. Повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные или нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную ставку сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарную часть оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную часть оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии с ч. 4 ст. 153 ТК РФ.

6.10. В соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, в целях недопущения ухудшения положения работников Учреждения, при определении размера доплаты по пункту 6.8 и 6.9 настоящего Положения, в понятие должностной оклад включаются следующие компенсационные



и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением (не распространяется на работников, с которыми трудовыми договорами установлен режим работы в ночное время):

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- стимулирующая надбавка к окладу за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка к окладу за качество выполняемых работ;
- стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы;
- денежные выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 рублей в месяц;
- компенсационные выплаты за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- компенсационные выплаты за работу в сельской местности;
- компенсационные выплаты за специфику работы;
- компенсационные выплаты за выполнение дополнительного объема работ, не входящего в трудовые обязанности работника, в течение длительного (3 и более календарных месяцев) или неопределенного срока.

## **7. Порядок и условия установления премиальных выплат**

7.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу, по решению генерального директора в пределах доведенных бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, утвержденных планом финансовой деятельности на оплату труда могут осуществляться следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

7.2. Премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год (далее также – премия по итогам работы) выплачивается работникам Учреждения с целью поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности.

Премирование по итогам работы проводится на основе оценки деятельности каждого работника в соответствии с установленными в Учреждении критериями эффективности и результативности и их плановыми измеримыми показателями деятельности работников (далее – критерии (показатели) оценки эффективности и результативности).

7.2.1. Критерии (показатели) оценки эффективности и результативности устанавливаются с учетом целей и задач Учреждения, направлений и показателей объема и качества выполнения государственного задания, приоритетов программы развития Учреждения, а также содержания трудовых функций по должностям и профессиям, включенным в штатное расписание Учреждения. Критерии могут меняться в связи с изменением участия работника, занимающего соответствующую должность, в процессе достижения уставных целей Учреждения.

Критерии (показатели) оценки эффективности и результативности устанавливаются каждому конкретному работнику Учреждения при приеме на работу в трудовых договорах (эффективных контрактах) в балльном значении. При изменении критериев (показателей) оценки эффективности и результативности соответствующие



изменения вносятся в трудовой договор (эффективный контракт) в установленном трудовым законодательством порядке. В трудовых договорах устанавливается максимальное возможное количество баллов по соответствующей должности (профессии), замещаемой работником, при условии достижения им плановых значений критериев (показателей) эффективности и результативности за полностью отработанный соответствующий календарный период.

Плановое измеримое значение критериев (показателей) результативности и эффективности деятельности работников на соответствующий календарный период может устанавливаться приказом генерального директора музея (по согласованию с представительным органом учреждения) и доводиться до сведения работников в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.2.2. Оценка деятельности работников производится на основании данных о достижении ими плановых значений критериев (показателей) эффективности и результативности в соответствующем календарном периоде, выраженном в расчете количества баллов в оценочных листах, составленных по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению (далее – оценочный лист).

Оценочные листы заполняются и подписываются следующими ответственными лицами:

на руководителей структурных подразделений филиалов музея – заведующими филиалами;

на работников структурных подразделений музея, включая филиалы – руководителями структурных подразделений, в непосредственном подчинении которых они находятся;

на руководителей структурных подразделений ГБУК КК «КГИАМЗ им. Е.Д. Фелицына» и заведующих филиалами – заместителями генерального директора, в непосредственном подчинении которых они находятся, в соответствии с утвержденной структурой управления Учреждения;

на работников, непосредственно подчиняющихся генеральному директору согласно структуре управления Учреждения – генеральным директором музея.

К оценочному листу работника прилагается пояснительная записка соответствующего работника о достижении либо причинах не достижения им критериев (показателей) результативности и эффективности деятельности работников в соответствующем календарном периоде (далее – пояснительная записка). Оценочные листы с расчетом количества баллов и пояснительными записками рассматриваются комиссией по премированию работников ГБУК КК «КГИАМЗ им. Е.Д. Фелицына» по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев и год (далее – Комиссия).

Состав Комиссии, полномочия и порядок работы утверждается приказом генерального директора музея.

Оценочные листы с расчетом количества баллов и пояснительными записками представляются Комиссии ответственными лицами в сроки, установленные в Положении о работе комиссии по премированию работников ГБУК КК «КГИАМЗ им. Е.Д. Фелицына» по итогам работы. Премирование работников по итогам работы осуществляется на основе оценки Комиссией деятельности работника, путем определения степени достижения им плановых значений критериев (показателей) эффективности и результативности в соответствующем календарном периоде, выраженном в суммарном количестве баллов.

7.2.3. Для установления премии по итогам работы работнику в размере 0 баллов являются следующие основания:

наличие неснятого дисциплинарного взыскания, на момент заседания комиссии



по Премированию;

полное невыполнение критериев (показателей) результативности и эффективности деятельности работников в соответствующем календарном периоде (не достижение работниками плановых показателей объема оказания государственных услуг (выполнения работ) и др.)

Основанием выплаты премии является условие, что работник состоит в трудовых отношениях на момент издания приказа. В случае смерти сотрудника и отсутствия приказа об увольнении на момент издания приказа о премировании, премия рассчитывается за фактически отработанное время.

Основаниями для установления премии по итогам работы менее максимально возможного размера является:

превышение предельно допустимого уровня соотношения средней заработной платы заместителей генерального директора, главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения, установленный приказом министерства культуры Краснодарского края;

не полное выполнение критериев (показателей) результативности и эффективности деятельности работников в соответствующем календарном периоде.

Премия по итогам работы начисляется как основным работникам Учреждения, так и внешним совместителям. Премия по итогам работы начисляется как по основному месту работы, так и по внутреннему совместительству. В этом случае оценочный лист составляется и рассматривается по каждой из должностей отдельно.

7.2.4. Выплата премии по итогам работы осуществляется за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности. Расчет денежного выражения 1 балла для выплаты премии по итогам работы за соответствующий календарный период осуществляется планово-экономическим отделом и утверждается генеральным директором.

Денежное выражение значения 1 балла ( $1Б^д$ ) для выплаты премии по итогам работы за соответствующих календарный период определяется по формуле:

$$1Бд = \frac{Пфот}{\sum ПБ_{max}}, \text{ где}$$

$Пфот$  – плановый премиальный фонд;

$ПБ_{max}$  – количество баллов в соответствии с заполненными оценочными листами при условии достижения работниками плановых значений критериев (показателей) эффективности и результативности за полностью отработанный соответствующий календарный период.

Секретарь Комиссии в течение одного дня с момента подписания протокола заседания Комиссии, передает протокол, оценочные листы по выполнению критериев эффективности и результативности с пояснительными записками в планово-экономический отдел Учреждения для расчета премии конкретного работника.

Максимальный размер премии конкретного работника определяется как произведение количества фактических баллов конкретного работника, денежного выражения значения 1 балла ( $1Б^д$ ) и количества занимаемых штатных единиц конкретным работником по следующей формуле:

$$П_{max\ i} = Бф \times 1Б^д \times I\ i, \text{ где:}$$

$П_{max\ i}$  – максимальный размер премии конкретного работника Учреждения;

$Бф$  – количество фактических баллов работника Учреждения;

$1Б^д$  – денежное выражение значения 1 балла;

$I\ i$  – объем занимаемых штатных единиц конкретным работником.



Количество фактических баллов каждому работнику Учреждения определяются с учетом решения комиссии по премированию.

Специалист планово-экономического отдела в течении трех рабочих дней с момента получения протокола заседания комиссии с оценочными листами и пояснениями работников заносит данные в программу 1С: Зарплата и кадры для расчета размера премии конкретного работника и формирования проекта приказа на установление выплаты стимулирующего характера – премии по итогам работы с учетом фактически отработанного времени. Далее проект приказа передается на согласование в отдел организационно-правовой и кадровой работы, в части отсутствия в нем уволенных работников на дату подписания. Главный бухгалтер Учреждения осуществляет контроль за правильностью расчета суммы премии по каждому работнику, с учетом фактически отработанного времени. Проект приказа направляется на утверждение генеральному директору.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения единовременно в соответствии со статьей 8.3 Постановления от 20.11.2008 № 1180.

7.4. 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 Учреждения определяется в абсолютном размере. Максимальным размером вышеуказанная премия не ограничена.

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам Учреждения единовременно.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы конкретного работника;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

Конкретный размер премии каждого работника определяется в абсолютном размере. Максимальным размером вышеуказанная премия не ограничена.

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

7.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.7. При наличии у работника дисциплинарного взыскания, премии в соответствии с пунктами 7.2 –7.5 настоящего положения не выплачиваются.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Работникам Учреждения, занимающим должности и осуществляющим деятельность по профессиям, указанным в Постановлении от 30.01.2012 № 79, устанавливаются денежные выплаты стимулирующего характера в размере 3 000 рублей в месяц исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3 000 рублей в месяц. Выплата осуществляется работникам в случае, если занимаемая должность является для работника основным местом работы.



При занятии штатной должности не на полный оклад (должностной оклад), не на полную ставку заработной платы выплаты производятся в соответствующем процентном отношении. Размер надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных согласно выполняемому дополнительному объему работ, исчисляется без учета данной денежной выплаты.

8.2. Работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда Учреждения за счет средств от иной приносящей доход деятельности с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами, в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка (единовременно);
- к юбилейной дате (единовременно при достижении 50-летнего возраста и каждые последующие 5 лет);
- при смерти сотрудника (материальная помощь выдается его близким родственникам) или близких родственников (родители, дети, супруг) (единовременно);
- при бракосочетании (единовременно);
- при длительной болезни;
- на лечение при уходе в очередной отпуск;
- сотрудникам, длительное время проработавшим в Учреждении (20 и более лет), при увольнении с работы по собственному желанию, в связи с уходом на пенсию с учетом личного вклада работника, его отношения к работе, выполнения плановых и внеплановых заданий (единовременно);
- сотрудникам, призванным в Вооруженные силы Российской Федерации по мобилизации.

8.3. Решение о выплате материальной помощи соответствующего вида согласно пункту 8.2 настоящего Положения, и ее конкретных размерах принимает генеральный директор Учреждения на основании письменного заявления работника или ходатайства профсоюзного комитета или руководителя структурного подразделения, в непосредственном подчинении которого находится работник.

8.4. Учреждение имеет право дополнять и изменять отдельные пункты настоящего Положения в связи с изменениями действующего законодательства.

».

И. о. начальника планово -экономического отдела



В.В. Ильина