

Согласовано

Председатель
первичной

профсоюзной организации

Ж.А. Миронова

2017 год.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

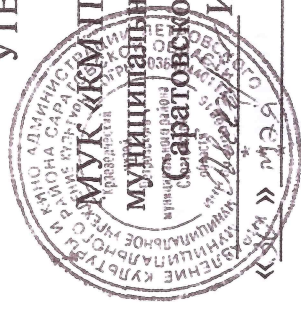
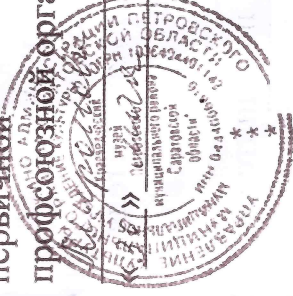
МУК «КМ» Петровского

муниципального района

Саратовской области»

И.В. Исаева

2017 год.



Муниципальное учреждение культуры «Краеведческий музей Петровского муниципального района Саратовской области»
перейменовано
в муниципальное учреждение культуры «Музейный историко-краеведческий комплекс имени Героя Советского Союза Ивана Васильевича Панфилова Петровского района»
«Музейный комплекс им. И.В. Панфилова Петровского района»
ПРИКАЗ №74 от 23.07.2020 года

Положение

об оплате труда работников Муниципального учреждения культуры «Краеведческий музей Петровского муниципального района Саратовской области»

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального учреждения культуры «Краеведческий музей Петровского муниципального района Саратовской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением главы Петровского муниципального района Саратовской области от 11 мая 2017 года № 474 - П «Об утверждении Положения об оплате труда муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино Петровского муниципального района» и применяется при определении заработной платы работников и специалистов Муниципального учреждения культуры «Краеведческий музей Петровского муниципального района Саратовской области» (далее - учреждение).

1.2 Положение предусматривает размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, а также наименование, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Решением петровского районного Собрания от 28 ноября 2008 года № 46-435 «Об оплате труда работников учреждений петровского муниципального района».

1.3 Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5 Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

Раздел 2. Порядок формирования должностных окладов (окладов)

2.1. Должностной оклад руководителя, специалистов и других служащих (технических исполнителей) устанавливаются в соответствии с группой учреждений по оплате труда в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

Порядок отнесения Учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения и специалистов указан в Приложении № 2 к Положению.

2.2. Должностные оклады специалистов и технических исполнителей устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории.

2.3. По решению руководителя учреждения рабочим, имеющим высший разряд согласно ЕТКС и выполняющим работы, предусмотренные этим разрядом или высшей сложности, постоянно занятым на важных и ответственных работах (высококвалифицированные рабочие), оклады устанавливаются в повышенных размерах в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

2.4. Должностные оклады по общепрофессиональным должностям руководителей (кроме руководителей учреждения культуры, их заместителей и главных инженеров), специалистов и технических исполнителей учреждения устанавливаются в размерах, утвержденных Положением Главы муниципального района от 11 мая 2017 года № 474 – П (приложение № 1)

Введение, изменение или отмена повышенных окладов производится работодателем с соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, если срок применения оклада не был установлен соглашением сторон при ее введении.

Введение, изменение или отмена повышенных окладов производится работодателем с соблюдением правил изменений условий трудового договора, предусмотренных нормами Трудового кодекса Российской Федерации, если срок применения не был установлен соглашением сторон при ее введении.

2.5. Должностные оклады руководителей, специалистов и других служащих устанавливаются с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда. Оценка (тарификация) осуществляется:

- специалистов и других работников (технических исполнителей) на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников культуры Российской Федерации, по общепрофессиональным должностям служащих (технических исполнителей) на основе требований тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным должностям служащих;

- по профессиям рабочих на основе тарифно-квалификационных требований по общепрофессиональным профессиям рабочих.

Рабочие, профессии которых не предусмотрены тарифно-квалификационными характеристиками по общепрофессиональным профессиям рабочих, аттестуются (тарифицируются) в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.6. Изменение размеров должностных окладов (окладов) производится при условии соблюдения требований трудового законодательства в следующие сроки:

при изменении квалификационного разряда – согласно дате, указанной в приказе учреждения, при условии соблюдения требований статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации;

при присвоении квалификационной категории – согласно дате, указанной в приказе учреждения.

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с решением Петровского районного собрания от 28 ноября 2008 года № 46 – 435 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района»; Постановлением главы Петровского муниципального района Саратовской области от 11 мая 2017 года № 474 - П «Об утверждении Положения об оплате труда муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино Петровского муниципального района»

работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда включают в себя доплату к окладу, устанавливаемую в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса РФ, в размере 12 % от устанавливаемого должностного оклада (оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем коллективным договором, трудовым договором.

Данное повышение оклада не образует новый должностной оклад (оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера.

3.1.2. Выплата работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных включает в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

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

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу;

доплату за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и размеры доплат, определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

3.1.2.1 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на

который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.1.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты в ночное время составляет 35 процентов часового должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы работника в ночное время, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время.

3.1.2.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет не менее одинарной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (оклада) сверх должностного оклада (оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.1.3.6. Выплата за сверхурочную работу и ее размер в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет:

за первые два часа работы не менее полуторного размера часовой ставки (части должностного оклада (оклада));

за последующие часы – не менее двойного размера часовой ставки (части должностного оклада (оклада)).

По желанию работника, сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.3.7 Доплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в вечернее время работникам основного состава, занятых непосредственно в проведении мероприятий в сфере культуры (театрально-зрелищных, концертных, музейных, и т.д.) устанавливается в размере:

– для обслуживающего персонала - 25% часового должностного оклада (оклада) за каждый час работы работника в вечернее время;

– для творческих и иных работников за исключением обслуживающего персонала - 50% должностного оклада (оклада) за каждый час работы работника в вечернее время;

Перечень должностей работников, которым устанавливается указанная доплата определяется руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

3.3. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим разделом Положения и действующим законодательством выплаты компенсационного характера работникам предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из должностного оклада (ОКЛАДА) без учета выплат компенсационного характера.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с решением Петровского районного собрания от 28 ноября 2008 года № 46 – 435 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Петровского муниципального района»; Постановлением главы Петровского муниципального района Саратовской области от 11 мая 2017 года № 474 - П «Об утверждении Положения об оплате труда муниципальных бюджетных учреждений культуры и кино Петровского муниципального района»

установить работникам МУК «КМ Петровского района» следующие виды выплат стимулирующего характера:

- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- Выплаты за качество выполняемых работ;
- Премияльные выплаты по итогам работы;

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МУК «КМ Петровского района» производятся с учетом показателей и критериев оценки результативности и качества их работы. Определенных руководителем МУК «КМ Петровского района» с учетом мнения представительных органов работников МУК «КМ Петровского района».

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

4.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- Надбавка за участие в областных мероприятиях, а также в мероприятиях, направленных на повышение авторитета МУК «КМ Петровского района» среди населения;
- Надбавки за выполнение в короткие сроки больших объемов особо важных и срочных работ;
- Надбавки за оперативное выполнение дополнительных задач.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

4.3.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

Надбавка работникам, имеющим научную степень, почетные звания, награжденные отраслевым почетным знаком, а именно:

- Работникам, награжденным отраслевым почетным знаком, в размере 10 % должностного оклада;
- Руководителям и специалистам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), в размере 20 % должностного оклада;
- Лицам, работающим в учреждении. Имеющим почетные звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник» в размере 20 % должностного оклада;
- Руководителям и специалистам учреждения, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), в размере 30 % должностного оклада;
- Лицам, работающим в учреждении и имеющим почетное звание «Народный артист» и «Народный художник» в размере 30 % должностного оклада.

Надбавка при присвоении почетного звания, отраслевого почетного знака устанавливается со дня присвоения почетного звания, знака: при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

При наличии у работников более одной ученой степени, более одного почетного звания надбавка производится только по одному основанию – максимальному.

4.3.2. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- Премия при поощрении Президентом РФ, Правительством РФ, присвоении почетных званий РФ и награждении знаками отличия РФ, награжденные орденами и медалями РФ;

- Премия за качество работы, которая устанавливается работнику приказом учреждения МУК «КМ Петровского района» с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работника;

- Премия в связи с знаменательными событиями отрасли, учреждения, юбилейными датами.

4.4. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год, иной период) рекомендуется учитывать:

- инициативу, творчество и применение в работе современных норм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер премий устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

4.5. Выплаты стимулирующего характера учреждения, устанавливаемые в процентах к должностным окладам (окладам) определяются, исходя из должностного

оклада (оклада) без учета выплат компенсационного характера и иных выплат стимулирующего характера.

6. В учреждении объем средств на выплаты стимулирующего характера, финансируемый за счет бюджетных ассигнований, должен составлять не менее 20% от объема средств. Направляемых на должностные оклады (оклады) работников учреждения.

7. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Управлением культуры и кино Петровского района в соответствии с оценками и критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения.

Раздел 5. Порядок формирования фонда оплаты труда.

1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема субсидии и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2. В структуре фонда оплаты труда административно – управленческого и вспомогательного персонала должно приходиться не более 40% общего фонда оплаты труда работников учреждения.

Порядок отнесения должностей работников учреждения к административно – управленческому. Основному и вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности учреждений культуры устанавливается приказом Министерства культуры области.

3. Заработанная плата руководителя не может превышать 3 размеров средней заработной платы работников учреждения за отчетный период.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

1. Руководителю Учреждения разрешается выполнять в учреждении, в штате которых они состоят, работу по специальности (творческая работа) с дополнительной оплатой в соответствии с законодательством.

Приложение № 2 к Положению
об оплате труда
Муниципального учреждения
культуры «Краеведческий
музей Петровского
муниципального района
Саратовской области»

**Положение
об установлении групп по оплате труда руководителя и специалиста
Муниципального учреждения культуры «Краеведческий музей Петровского
муниципального района Саратовской области»**

I. Общее положение

Отнесение к группе по оплате труда руководителей и специалистов (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы, за прошедший год исходя из среднегодовых статистических показателей их работы.

Учреждение при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельность может быть переведено Управлением культуры и кино администрации Петровского муниципального района Саратовской области (далее Управление) на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

Основные направления деятельности Учреждения устанавливаются Управлением исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы учреждения.

Учреждению культуры, расположенному в отдаленном и труднодоступном населенном пункте, устанавливается группа оплаты труда на одну выше по сравнению с установленной по показателям.

Учреждение может быть отнесено на одну группу ниже по оплате труда руководителей по сравнению с группой, определенной по установленным показателям, в тех случаях, когда содержание их работы не отвечает предъявленным к ним требованиям.

**II. Показатели и порядок отнесения музеев к группам по оплате труда
руководителей и специалистов**

1. Учреждение МУК «КМ Петровского района» относятся к группам по оплате труда руководителей и специалистов по следующим показателям:

Группа по оплате труда	Среднегодовое число посетителей (тыс. чел)	Количество экспозиций в год (тыс. экз.)
Исторические и краеведческие музеи		
I	150 и выше	свыше 100
II	от 60 до 150	от 50 до 100
III	от 20 до 60	от 20 до 50

IV

от 10 до 20

от 5 до 20

Отнесение музея к группе по оплате труда производится ежегодно по итогам работы за прошедший год в соответствии со статистической и иной отчетностью.

При отнесении учреждения, имеющего филиалы, к группе по оплате труда учитывается общее количество посетителей и количество экспонатов в целом, показатели филиалов.

В случае, когда показатель посещаемости музея ниже утвержденных нормативов, но при этом составляет более 50 % от проживающих в данном населенном пункте жителей, Управление вправе учитывать это при изменении группы по оплате труда, в сторону повышения.

При достижении Учреждением высоких результатов по основным направлениям деятельности, а также осуществлении методического руководства музеем Управление при отнесении группы по оплате труда вправе переводить Учреждение на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

работ
опреде
вып

Приложение №1 к Положению об
оплате труда Муниципального
учреждения культуры
«Краеведческий музей Петровского
муниципального района Саратовской
области»

Таблица №1

Должностные оклады руководителей и специалистов, технических
исполнителей музеев, и других учреждений
музейного типа

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда (руб.)				
	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
1.Руководители					
Директор (заведующий)	15866	14531	13829	13125	12479
Главный хранитель фондов	15087	14531	13829	13125	
Главные: библиотекарь, библиограф	14531	13829	13125	13125	
Заведующие отделами по основной деятельности	14531	13829	13125	12479	11831
Заведующий реставрационной мастерской, филиалом музея (библиотеки)	14531	13829	13125	12479	11831
Заведующие секторами по основной деятельности	13829	13125	12479	11831	
2. Специалисты					
Методист музея ведущий первой категории второй категории без категории	13829				
	11831				
	10782				
	10290				
Редактор музея первой категории второй категории без категории	11831				
	10782				
	9762				
Хранитель фондов	11294				
Технические исполнители					
Музейный смотритель, контролер билетов	8960				

Должностные оклады научных работников МУК «Краеведческий музей
Петровского муниципального района Саратовской области»

наименование должностей	Должностные оклады
наладчик научный сотрудник	12479
научный сотрудник	13829
старший научный сотрудник	15087
ведущий научный сотрудник	15866
главный научный сотрудник	16862

Таблица № 3

Оклады
высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных и ответственных
работах в учреждениях культуры и кино, к качеству исполнения которых предъявляются
специальные требования

Наименование профессий	Месячная ставка (оклад) (руб.)
электрики, электромонтеры, электромеханики, наладчики, занятые монтажом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и дорогостоящего оборудования, контрольно-измерительных приборов	7887
водители автобусов, имеющие 1 класс и занятые перевозкой: участников массовых мероприятий, профессиональных художественных коллективов; автоклубов, занятых перевозкой, обслуживаемых специальными техническими средствами, осуществляющие перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; машинисты, возглавляющий монтажную часть с численностью более 10 человек.	7887
электромеханик	7887

Примечание:

1. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности.

Оклады могут устанавливаться:

Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на важных и ответственных работах, к качеству которых предъявляются специальные требования; Рабочим, не предусмотренных настоящим Перечнем при условии выполнения работ качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям, если по одной из них они имеют разряд не ниже 6.

2. Оплата труда рабочих высокой квалификации устанавливается учреждением культуры строго в индивидуальном порядке с учетом квалификации, объема и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Таблица № 4

Должностные оклады
по общетраслевым должностям руководителей (кроме руководителей учреждений культуры,
их заместителей), специалистов и технических исполнителей учреждения культуры.

Наименование должностей	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда (руб.)				
	I	II	III	IV	не отнесенные к группам
1. Руководители					
Начальник отдела	7214	6862	6515	6194	
Заведующий хозяйством			4445		
2. Специалисты					
Программист			6862		
ведущий			6194		
I категории			5605		
II категории			5107		
без категории					
Юрисконсульт			6194		
ведущий			5605		
I категории			5352		
II категории					
Инженер			6194		
ведущий			5605		
I категории			5352		
II категории			4847		
без категории					
Специалист по кадрам			5352		
I категории			5107		
II категории			4847		
без категории					
Специалист по размещению государственного заказа			6194		
3. Технические исполнители					
Секретарь руководителя			4847		
Старший кассир			4646		
Кассир			4445		

Таблица № 5

Размеры окладов по профессиям рабочих учреждений культуры

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Месячный оклад, руб	4274	4292	4346	4445	4646	4847	5107	5352

Акимов (Акимов И. А.)
 Дамф (Дамфская И. Н.)
 Школов (Школов С. С.)
 Школов (Школов И. И.)
 Шаров (Шаров С. С.)
 Школов (Школов И. И.)

Прошито и пронумеровано,
скреплено печатью
08 (восемь) листов.

30.05.2017 г.

Директор МУК «Краеведческий Музей
Петровского муниципального района»

Исаева
И.В. Исаева

КОПИЯ ВЕРНА

Прошито и пронумеровано,
скреплено печатью
8 (восемь) листов.

Подлинный документ находится в организации
МУК «Краеведческий Музей
Петровского муниципального района»

Директор

Исаева
И.В.Исаева

«30» мая 2017 г.

