

УТВЕРЖДЕНО:  
Директор МКУК КИКМ



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КАРГАТСКИЙ  
ИСТОРИКО – КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Каргатский историко – краеведческий музей» (далее - учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Новосибирской области, Каргатского района регулируемыми вопросы оплаты труда (далее - Положение).

1.2. Оплата труда работников учреждения включает:

-должностные оклады (оклады), ставки заработной платы;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера;

1.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с отраслевым тарифным соглашением от 06.04.2021 № 1.

1.4. Заработная плата руководителю учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора.

1.5. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается главой Каргатского района, с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение.

2.5. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются главой Каргатского района в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений).

**II. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ.**

2.1. Размер должностных окладов определяются отраслевым соглашением между работодателями учреждений культуры и районным комитетом профсоюзных работников культуры Каргатского района на 2019 - 2021гг.

№	Наименование должности	Размер должностного оклада, рублей
1	Директор	14160,00
2	Главный хранитель фондов	12500,00

3	Младший научный сотрудник музея	10500,00
4	Экскурсовод	10700,00
5	Музейный смотритель	8900,00
6	Уборщик служебных помещений	6770,00

2.2. Тарифные оклады, установленные на основе отраслевого тарифного соглашения, являются гарантией минимальных уровней оплаты труда для работников учреждений при соблюдении ими установленной трудовым законодательством продолжительности рабочего времени и при выполнении трудовых обязанностей (норм труда).

2.3. Тарификация работ и присвоение должностных окладов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих в установленном порядке, а также отраслевого тарифного соглашения. Указанные справочники и Порядок их применения утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.4. Установление окладов оплаты труда руководящих работников учреждения осуществляется с учетом группы по оплате труда руководителей, определенной приложением к постановлению Главы района, исходя из утвержденных показателей и порядка отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Решение об отнесении учреждений к группам по оплате труда руководителей оформляется соответствующим постановлением Главы района.

2.5. Изменение размеров ставок (должностных окладов) производится при присвоении или отмене квалификационной категории.

### **III. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ**

3.1. Размеры выплат компенсационного характера определяются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников не ниже установленных трудовым законодательством и фиксируются в трудовом договоре с работником.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

3.2.1. Доплата за **совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы.**

Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Оплата труда за работу в **выходной и нерабочий праздничный день.**

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

### **IV. ПЕРЕЧЕНЬ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

качественные показатели деятельности;

ученую степень;

почетное звание;  
продолжительность непрерывной работы

4.1. Надбавки за качественные показатели деятельности:

а) надбавки за выполнение показателей деятельности учреждения и работника, направленных на конечный результат, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения;

б) единовременные премии за выполнение важных и особо важных заданий.

4.2. Стимулирующие выплаты за качественные показатели деятельности:

Размеры стимулирующих выплат и порядок их установления определяются учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, предельными размерами не ограничиваются

### Критерии оценки эффективности деятельности МЛАДШЕГО НАУЧНОГО СОТРУДНИКА

Критерии оценки эффективности деятельности	Качественные показатели деятельности учреждения	Размер стимулирующих выплат % от должностного оклада	Периодичность выплат
Разработка и качественное проведение социокультурных мероприятий с привлечением партнеров из других учреждений, других отраслей	Да - Нет -	20 % 0 %	Ежемесячно
Организация и качественное проведение творческих и культурно-массовых мероприятий (выставки, фестивали, конкурсы, акции и т.д.)	- областные;  - районные, городские	10 %  5 %	Ежемесячно
Результативное участие в мероприятиях: (конкурсы, фестивали и т.д.);  Личное участие в мероприятиях:	- областные, межрайонные  - районные  -областные  - межрайонные, районные	15 %  5 %  10 %  5 %	Ежемесячно
Освещение деятельности учреждения в СМИ. (Официальные статьи не менее 2000 знаков, интервью на ТВ)	ТВ, пресса – Социальные сети -	20 % 10 %	Ежемесячно
Реализация маркетинговых проектов, подкрепленных отчетом	От 25 шт. – До 25 шт. -	10 % 0 %	Ежемесячно
Проведение индивидуальных экскурсий по залам музея	От 5 экскурсий - До 5 экскурсий -	5 % 0 %	Ежемесячно
За неудобство и ответственность в работе,	Да - Нет -	10 % 0 %	Ежемесячно

связанной с постановкой на пульт (закрытие музея в ночное время)			
Организация показов выставок в виртуальном режиме	Да - Нет -	5 % 0 %	Ежемесячно
Прохождение в отчетном периоде повышение квалификации, совершенствование профессиональной деятельности	Участие в межрайонных, районных конференциях семинарах; Участие в областных конференциях семинарах – Прохождение профессиональных курсов	5 %  10 %  15 %	Ежемесячно
Своевременное предоставление официальной отчетности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов директора, отдела Культуры и МП и вышестоящих учреждений	Да - Нет -	30 % 0 %	Ежемесячно
Проведение обучающих семинаров по музееведению для сотрудников школьных музеев (не реже 1 раза в квартал)	Да - Нет -	30 % 0 %	1 раз в квартал
Выполнение годового плана по выставочной деятельности	Да - Нет -	100 % 0 %	По итогам года
Итого:		320 %	

**Критерии оценки эффективности деятельности  
ГЛАВНОГО ХРАНИТЕЛЯ ФОНДОВ**

<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Качественные показатели деятельности учреждения</b>	<b>Размер стимулирующих выплат % от должностного оклада</b>	<b>Периодичность выплат</b>
Работа в системе КАМИС	От 50 ед. – До 50 ед. -	20 % 0 %	Ежемесячно
Проведение индивидуальных экскурсий по залам музея	От 5 экскурсий - До 5 экскурсий –	5 % 0 %	Ежемесячно
Оказание методической помощи населению (подготовка официальных информационных справок)	Да - Нет -	10 % 0 %	Ежемесячно
Оформление выставок в музее и вне музея	Да - Нет -	10 % 0 %	Ежемесячно
Организация показов выставок в виртуальном режиме	Да - Нет -	10 % 0 %	Ежемесячно

Результативное участие в мероприятиях: (конкурсы, фестивали и т.д.);  Личное участие в мероприятиях:	областные, межрайонные  районные  -областные  - межрайонные, районные	15 %  10 %  10 %  5 %	Ежемесячно
Освещение деятельности учреждения в СМИ (Официальные статьи не менее 2000 знаков, интервью на ТВ)	ТВ, пресса – Социальные сети -	20 % 10 %	Ежемесячно
За неудобство и ответственность в работе, связанной с постановкой на пульт (закрытие музея вне рабочее время)	Да - Нет -	10 %	Ежемесячно
Прохождение в отчетном периоде повышение квалификации, совершенствование профессиональной деятельности	Участие в межрайонных, районных конференциях семинарах – Участие в областных конференциях семинарах – Прохождение профессиональных курсов –	5 %  10 %  15 %	Ежемесячно
Своевременное предоставление официальной отчетности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов директора, отдела Культуры и МП и вышестоящих учреждений	Да - Нет –	30 % 0 %	Ежемесячно
Проведение обучающих семинаров по музееведению для сотрудников школьных музеев	Да - Нет –	30 % 0 %	1 раза в квартал
Выполнение плана по заполнению Госкаталога	Да - Нет –	100 % 0 %	По итогам года
Итого:		325 %	

**Критерии оценки эффективности деятельности  
ЭКСКУРСОВОДА**

<b>Критерии оценки эффективности деятельности</b>	<b>Качественные показатели деятельности учреждения</b>	<b>Размер стимулируемых выплат % от должностного оклада</b>	<b>Периодичность выплат</b>
---	--	---	-----------------------------

Организация и проведение качественных творческих и культурно-массовых мероприятий (выставки, фестивали, конкурсы, акции и т.д.)	- областные – -районные, городские	20 % 10 %	Ежемесячно
Оформление выставок в музее и вне музея	Да - Нет –	10 % 0 %	Ежемесячно
Результативное участие в мероприятиях: конкурсы, , фестивали и т.	областные, межрайонные  районные	20 %  15 %	Ежемесячно
Личное участие в мероприятиях:	-областные  - межрайонные, районные	10 %  5 %	
Освещение деятельности учреждения в СМИ (Официальные статьи не менее 2000 знаков, интервью на ТВ)	ТВ, пресса – Социальные сети -	20 % 10 %	Ежемесячно
За неудобство и ответственность в работе, связанной с постановкой на пульт (закрытие музея вне рабочее время)	Да - Нет –	10 % 0 %	Ежемесячно
Оказание методической помощи населению (подготовка официальных информационных справок)	Да - Нет –	10 % 0 %	Ежемесячно
Использование инновационных технологий в проведении мероприятий	Да - Нет –	10 % 0 %	Ежемесячно
Количество посетителей творческих и культурно-массовых мероприятий, организованных музеем	Не ниже факта прошлого года: 100% показателя - менее 100% -	20 % 0 %	Ежемесячно
Прохождение в отчетном периоде повышение квалификации, совершенствование профессиональной деятельности	Участие в межрайонных, районных конференциях семинарах – Участие в областных конференциях семинарах – Прохождение профессиональных курсов –	5 %  10 %  20 %	Ежемесячно

Своевременное предоставление официальной отчётности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов директора, отдела Культуры и МП и вышестоящих учреждений	Да - Нет -	30 % 0 %	Ежемесячно
Проведение обучающих семинаров по музееведению для сотрудников школьных музеев	Да - Нет -	50 % 0 %	1 раза в квартал
Реализация годового плана	Да - Нет -	50 % 0 %	По итогам года
Итого:		335 %	

**Критерии оценки эффективности деятельности  
СМОТРИТЕЛЯ**

Критерии оценки эффективности деятельности	Качественные показатели деятельности учреждения	Размер стимулирующей выплаты % от должностного оклада	Периодичность выплат
Оформление выставок в музее и вне музея (самостоятельно)	Да - Нет -	10 % 0 %	Ежемесячно
Оказание методической помощи населению (официальное обращение)	Да - Нет -	10 % 0 %	Ежемесячно
Ведение книги отзывов	От 5 отзывов – До 5 отзывов	10 % 0 %	Ежемесячно
За неудобство и ответственность в работе, связанной с постановкой на пульт (закрытие музея вне рабочее время)	Да - Нет -	10 % 0 %	Ежемесячно
Контроль температурно-влажностного режима хранения экспонатов (ежедневные записи)	Да - Нет -	10 % 0 %	Ежемесячно
Своевременное предоставление официальной отчётности, исполнение приказов, поручений, распоряжений, заданий и запросов директора, отдела Культуры и МП и вышестоящих учреждений	Да - Нет -	20 % 0 %	Ежемесячно
Результативное участие в мероприятиях: (конкурсы, фестивали и т.д.);	областные, межрайонные	30 %	Ежемесячно
Личное участие в	районные	20 %	
	-областные	20 %	

мероприятиях:	- межрайонные, районные	10 %	
Прохождение в отчетном периоде повышения квалификации, совершенствование профессиональной деятельности	Участие в межрайонных, районных конференциях семинарах –	5 %	Ежемесячно
	Участие в областных конференциях семинарах –	10 %	
	Прохождение профессиональных курсов –	20 %	
Эффективное исполнение порученной работы - косметический ремонт: покраска радиаторов, побелка потолков и т.д.	Да - Нет –	20 % 0 %	1 раз в квартал
Реализация годового плана по посещаемости учреждения	Да - Нет –	100 % 0 %	По итогам года
Итого:		305 %	

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются по результатам деятельности учреждения за календарный период года (квартал, полугодие, месяц) на основании представленных работниками отчетов о выполнении качественных показателей деятельности учреждения.

За выполнение важных и особо важных заданий в сфере культуры Каргатского района, работникам учреждения, решением работодателя могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в виде единовременных премий в размере до трех должностных окладов.

- по случаю профессиональных праздников (День работников культуры РФ, Международный День музеев) в размере до 1 должностного оклада.
- в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации в размере до 2 должностного оклада.
- За победу во всероссийских и областных социально значимых проектах – в размере до 3 должностных окладов.
- За качественное выполнение должностных обязанностей по итогам квартала и года – в размере до 3 должностных окладов.

Оценка результатов деятельности работников МКУК «Каргатский историко – краеведческий музей» Комиссией по установлению стимулирующих выплат. Решение Комиссии оформляется протоколом. Заседания Комиссии проходят ежемесячно.

Решение об установлении стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения утверждается приказом руководителя.

При не полном выполнении качественных показателей деятельности учреждения, стимулирующие выплаты работникам МКУК «Каргатский историко – краеведческий музей» могут быть уменьшены (отменены), в соответствии с протоколом заседания комиссии.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам за качественные показатели деятельности муниципального учреждения не начисляются в случаях:

Невыполнение приказов, распоряжений руководителя;

Несоблюдение в срок запланированных заданий;

Нарушение трудовой дисциплины;

4.4. Надбавки:

а) работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности – 10%;

б) работникам, имеющим почетные звания «Народный» и работающим по соответствующему профилю или деятельности учреждения – 20%;

4.4.1. Надбавка работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный», «Народный», устанавливается только по основной работе.

При наличии у работника наряду с почетным званием «Заслуженный» двух или более почетных званий по профилю учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

4.5. Специалистам и высококвалифицированным рабочим учреждений культуры и образования в сфере культуры может быть установлена надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Размер надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях культуры:

от 3 до 5 лет – 5% должностного оклада;

от 5 лет до 10 лет – 7% должностного оклада;

от 10 лет до 20 лет – 10 % должностного оклада;

от 20 лет и более – 12 % должностного оклада.

4.6. Размеры стимулирующих выплат работникам учреждения начисляются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.7. Для целей стимулирования работников к достижению качественных результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на указанные выплаты рекомендуется предусматривать в размере не менее 20 процентов от фонда оплаты труда учреждения, а также доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности. Объем стимулирующей части устанавливается учреждением самостоятельно.

4.8. При определении в учреждении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение представительного органа работников.

4.9. Решение об установлении стимулирующих выплат конкретному работнику оформляется приказом руководителя учреждения.

4.10. Надбавки за качественные показатели деятельности учреждения выплачиваются в виде премий, надбавок за основные результаты работы, увязывающие систему оплаты труда с уровнем выполнения трудовых обязанностей работника, определенных показателей работы. Премии, надбавки могут выплачиваться ежемесячно, ежеквартально, за год.

4.11. Премии, надбавки за выполнение основных результатов работы для работников, проработавших неполный месяц, квартал, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

## **V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

5.1. На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент.