

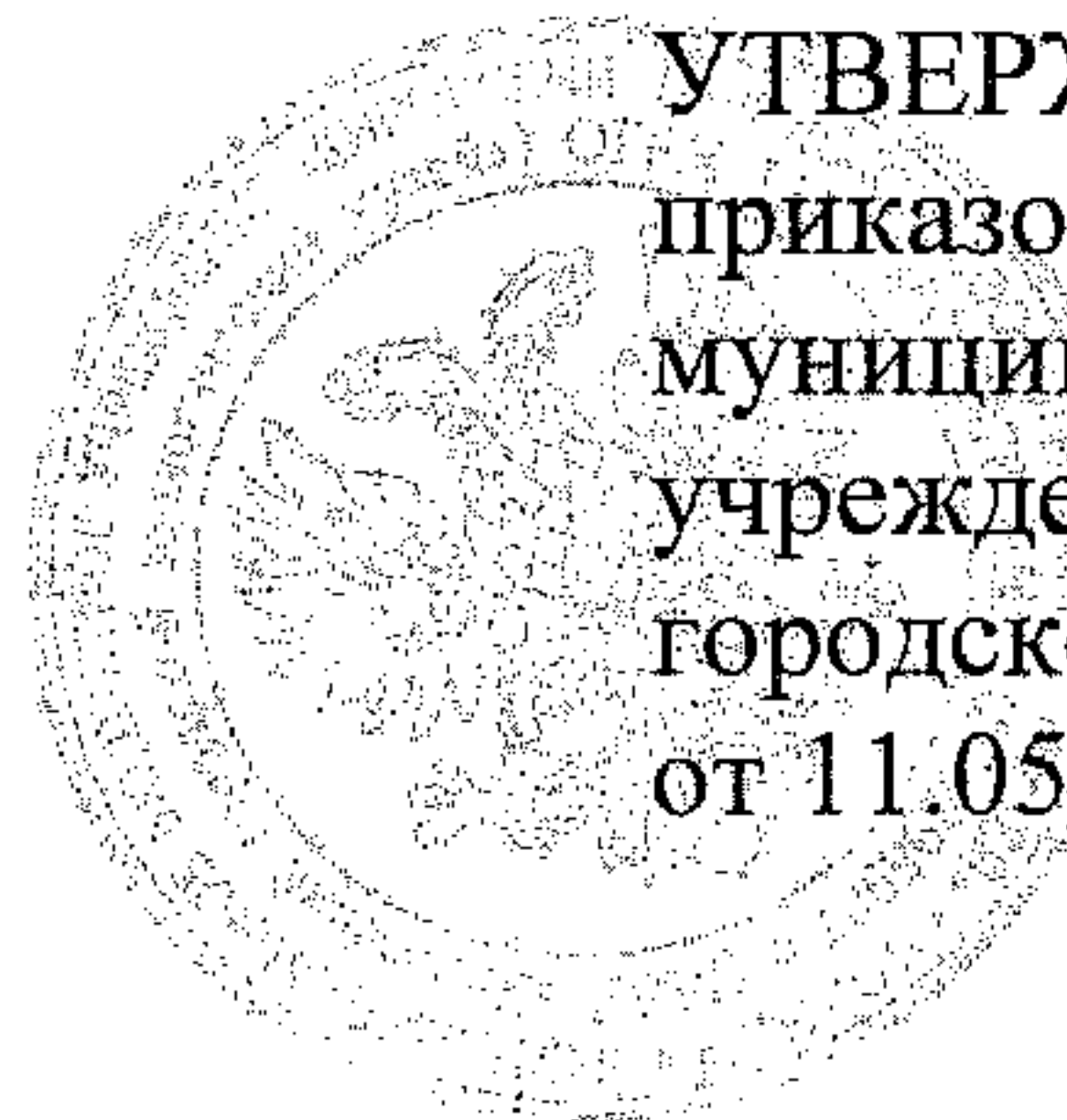
СОГЛАСОВАНО

Начальник управления культуры
администрации города Кирова
М.А. Исупова



УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
муниципального бюджетного
учреждения «Кировский
городской зоологический музей»
от 11.05.2017 № 43



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального бюджетного учреждения
«Кировский городской зоологический музей»**

Киров, 2017

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кировский городской зоологический музей» (далее - Положение) разработано на основании Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений культуры муниципального образования «Город Киров», утвержденного постановлением администрации города Кирова от 14.11.2016 № 3813-п.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок установления оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Кировский городской зоологический музей» (далее – Учреждение).

Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет единые правила установления оплаты труда на основе отраслевых систем оплаты труда работников учреждений и является основанием для подготовки локальных нормативных актов.

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

«система оплаты труда работников Учреждения» - совокупность норм, содержащихся в настоящем Положении, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«профессиональные квалификационные группы» - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

«тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«минимальный оклад» (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - минимальный оклад);

«уполномоченный орган» – отраслевой (функциональный) и территориальный орган администрации города Кирова, в ведении которого находится учреждение. Перечень закрепленных учреждений за отраслевыми (функциональными) и территориальными органами администрации города Кирова утверждается постановлением администрации города Кирова.

1.4. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с управлением культуры администрации города Кирова (далее - управление культуры).

1.5. Объем фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников Учреждения формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

Объем ФОТ работникам Учреждения, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», устанавливается управлением культуры.

Управление культуры имеет право уменьшить (увеличить) ФОТ, доводимый до Учреждения, в случае уменьшения (увеличения) объема муниципальных услуг (работ), доведенных до Учреждения.

Уменьшение объема ФОТ работников Учреждения за счет средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения

(снижения объемов) осуществления Учреждением данной деятельности (оказания данных услуг), не является основанием для увеличения объема ФОТ работников Учреждения, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

1.6. Руководителям и работникам Учреждения в пределах ФОТ по Учреждению могут осуществляться выплаты единовременной материальной помощи, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты). Данные выплаты не являются основанием для увеличения средств бюджета муниципального образования «Город Киров», выделенных на формирование ФОТ.

2. Система оплаты труда работников Учреждения

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

2.1.1. Государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.2. Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.1.3. Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений культуры муниципального образования «Город Киров», утвержденного постановлением администрации города Кирова от 14.11.2016 № 3813-п.

2.1.4. Профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.5. Профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.6. Профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

2.1.7. Перечня видов выплат компенсационного характера работникам учреждений, утвержденного постановлением администрации города Кирова.

2.1.8. Перечня видов выплат стимулирующего характера работникам учреждений, утвержденного постановлением администрации города Кирова.

2.2. Настоящее Положение согласовывается с управлением культуры и утверждается приказом руководителя Учреждения.

2.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из минимальных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), повышающих коэффициентов к минимальным окладам, стимулирующих надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к определенной профессиональной квалификационной группе.

2.5. Работникам Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным окладам в соответствии с профессиональными квалификационными группами работников:

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

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

Размеры повышающих коэффициентов к минимальному окладу и порядок их выплаты определены настоящим Положением.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу не применяются к должностному окладу руководителя Учреждения и тем должностным окладам, которые определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

2.5.1. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работнику Учреждения руководителем Учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника. Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам Учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу принимается руководителем Учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

2.5.2. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности выплачивается всем работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

2.6. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие надбавки к минимальным окладам (ставкам) за наличие ученой степени, почетного звания; за наличие квалификационной категории, классности.

Размер стимулирующих надбавок и порядок их выплаты определяются настоящим Положением.

2.7. Повышающие коэффициенты и стимулирующие надбавки не увеличивают минимальный оклад, не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. Повышающие коэффициенты к минимальным окладам могут устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера работникам Учреждения, утвержденным постановлением администрации города Кирова, и настоящим Положением.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к минимальным окладам, ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера производятся в пределах средств, выделенных Учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

2.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова, и настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, выделенных Учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

2.10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к минимальному окладу или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый минимальный оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

2.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются положениями с учетом разработанных в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

2.12. Условия и размеры выплат единовременной материальной помощи работникам, не связанных с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты), предусматриваются настоящим Положением.

3. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

Размеры окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.1. Основные условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов.

3.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 и приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н:

Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада в рублях
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»: смотритель музейный	6 842
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: организатор экскурсий	8 124
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: экскурсовод, методист музея, специалист экспозиционного и выставочного отдела	8 550
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: главный хранитель фондов, заведующий отделом музея	8 978

3.1.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) должностей работников сферы научных исследований и разработок, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада в рублях
ПКГ «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений»:		
1 квалификационный уровень	научный сотрудник	8 124
2 квалификационный уровень:	старший научный сотрудник	

3.1.3. Работникам Учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

3.1.4. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к минимальному окладу определяется путем умножения размера оклада, ставки заработной платы работника на размер повышающего коэффициента.

3.1.5. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу может быть установлен работнику Учреждения руководителем Учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу вновь принятым работникам Учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

3.1.6. Решение о введении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу принимается руководителем Учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

3.1.7. По решению руководителя Учреждения работнику выплачиваются стимулирующие надбавки к окладу за наличие ученой степени, почетного звания; за наличие квалификационной категории.

Решение о выплате стимулирующей надбавки принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанной надбавки финансовыми средствами.

3.1.8. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие ученой степени устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук или доктора наук.

Размеры стимулирующей надбавки за наличие ученой степени в процентах к окладу:

Ученая степень	Надбавка
Кандидат наук	10%
Доктор наук	15%

Стимулирующая надбавка за наличие ученой степени устанавливается приказом руководителя Учреждения со дня присвоения в установленном порядке соответствующей ученой степени.

3.1.9. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации по отрасли «Культура», входящего в систему государственных наград, за наличие почетного звания

«Заслуженный работник культуры Кировской области», устанавливается в виде процентной надбавки к окладу.

Размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры»	20%
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	10%

Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, указа Губернатора Кировской области.

Работнику, имеющему два почетных звания, стимулирующая надбавка устанавливается по одному почетному званию на усмотрение работника.

3.1.10. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов, предусматривающие должностное категорирование.

Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии Учреждения, утвержденной приказом руководителя в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников Учреждения. Стимулирующая надбавка учитывается по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

Размеры стимулирующей надбавки в процентах от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

Квалификационная категория	Надбавка
главный	25%
ведущий	20%
высшей категории	15%
первой категории	10%;
второй категории	5%

Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории.

3.2. Основные условия оплаты труда работников, отнесенных к должностям служащих.

3.2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада в рублях
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	кассир	3 933
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень:	заведующий хозяйством	4 186

3.2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания Учреждения, должны строго соответствовать уставным целям Учреждения по направлениям деятельности.

3.2.3. Повышающие коэффициенты к окладам работников, занимающих должности служащих:

- персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу;

- повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2.4. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу может быть установлен работнику Учреждения руководителем Учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам Учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Решение о введении персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу и его размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

Размер повышающего коэффициента – до 3,0.

3.2.5. Повышающий коэффициент к минимальному окладу по занимаемой должности выплачивается всем работникам Учреждения, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу по занимаемой должности устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы.

3.2.6. Размеры повышающих коэффициентов служащих:

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:	
2 квалификационный уровень	0,05

3.2.7. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации по отрасли «Культура», входящего в систему государственных наград, за наличие почетного звания

«Заслуженный работник культуры Кировской области».

Размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры»	20%
«Заслуженный работник культуры Кировской области»	10%

Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, указа Губернатора Кировской области.

Работнику, имеющему два почетных звания, стимулирующая надбавка устанавливается по одному почетному званию на усмотрение работника.

3.3. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.

3.3.1. Минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н:

Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Минимальный размер оклада в рублях
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, таксидермист	3 298
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 806

3.3.2. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатного расписания Учреждения, должны строго соответствовать уставным целям Учреждения по направлениям деятельности.

3.3.3. Работникам Учреждения могут быть установлены повышающие коэффициенты к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной

платы работников:

- персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3.4. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается работнику Учреждения руководителем Учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам Учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

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

Размер повышающего коэффициента - до 3,0.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, определенным постановлением администрации города Кирова и настоящим Положением.

4.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения, а также от приносящей доход деятельности (платных услуг), направленных Учреждением на оплату труда работников.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя, в порядке, установленном локальными актами, нормативными актами Учреждения.

В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

4.4. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, определенным в соответствии с настоящим Положением, или в абсолютных размерах. Максимальным размером стимулирующие выплаты не ограничены.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Установленные выплаты стимулирующего характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

4.7. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены приказом руководителя Учреждения в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава Учреждения, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы, нарушение сроков представления отчетности, предоставление неверной информации, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий, и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

4.8. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,

- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за стаж непрерывной работы,
- премиальные выплаты.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий отчетного периода. При установлении выплаты учитываются:

- соблюдение требований законодательных и нормативных правовых актов Российской Федерации и муниципального образования «Город Киров»;
- выполнение показателей объема услуг и работ, оказываемых (выполняемых) в рамках муниципального задания;
- достижение измеряемых целевых показателей эффективности, установленных в планах финансово-хозяйственной деятельности;
- соблюдение сроков и порядка представления статистической и планово-отчетной документации;
- отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности;
- полнота, своевременность, эффективность ведения экономико-хозяйственной деятельности, в том числе поддержание в надлежащем виде здания, прилегающей территории, выполнение мероприятий в сфере энергосбережения;
- отсутствие нарушений в актах проверок предоставления услуг и финансово-хозяйственной деятельности.

4.10. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;
- соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;
- положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых Учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- проведении своевременного контроля за качеством, объемами и сроками проводимых ремонтных работ, устранении замечаний Госпожнадзора;
- открытости и доступности информации об Учреждении в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.11. Выплаты за стаж непрерывной работы.

4.11.1. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются специалистам в виде стимулирующей надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении.

4.11.2 Размеры стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах
от 1 года до 5 лет	1,5
свыше 5 лет до 10 лет	3
свыше 10 лет	5

4.11.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается комиссией по распределению выплат стимулирующего характера, а увеличение ее размера

осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

4.11.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в Учреждении, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать один месяц.

4.11.5. Для определения стажа непрерывной работы в Учреждении создается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера. Состав указанной комиссии и порядок ее работы утверждаются руководителем Учреждения.

4.12. **Премияльные выплаты** производятся в процентном отношении к окладу или в абсолютных размерах и максимальным размером не ограничиваются.

4.12.1. Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премии) устанавливаются положением о выплатах стимулирующего характера. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом.

4.12.2. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. В Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным постановлением администрации города Кирова и настоящим Положением.

5.2. Работником Учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями,
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах или абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах.

5.4. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата.

5.5. Рекомендуемые размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера.

5.5.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов специальной оценки условий труда в размере до 12 процентов от должностного оклада

(ставки заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.5.2. В случаях, если размер компенсации за работу в условиях с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда установлен трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаемая работникам Учреждения компенсационная выплата не может быть ниже указанного размера.

5.5.3. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда, данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

5.6. В местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются районные коэффициенты.

В местностях с особыми климатическими условиями применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.10. Выплаты за сверхурочную работу.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации:

- за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере;

- за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

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

5.11. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.11.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

- не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.11.3. При работе определенное количество часов:

- не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. При этом ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер выплаты за работу составляет 20% оклада в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

6.2. Объем фонда оплаты труда для Учреждения устанавливается управлением культуры на календарный год.

6.3. Фонд оплаты труда Учреждения включает в себя объем средств, направляемых на выплаты минимальных окладов, на выплаты повышающих коэффициентов к минимальным окладам, стимулирующих надбавок к окладам, компенсационных выплат и стимулирующей части.

6.4. Объем фонда оплаты труда работников Учреждения индексируется в соответствии с правовым актом администрации города Кирова.

6.5. Основной персонал – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу:

- заведующий отделом;
- главный хранитель фондов;

- методист музея;
- научный сотрудник;
- организатор экскурсий;
- специалист экспозиционного и выставочного отдела;
- старший научный сотрудник;
- смотритель музейный;
- экскурсовод.

6.6. Административно-управленческий персонал – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу:

- директор.

6.7. Вспомогательный персонал – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу:

- дворник;
- заведующий хозяйством;
- кассир;
- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
- таксидермист;
- уборщик служебных помещений.

6.8. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) Учреждения не должна превышать 40 %.

Ответственными за соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения являются уполномоченные органы, а также руководитель Учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

7.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем Учреждения на соответствующие должности.

7.3. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.4. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

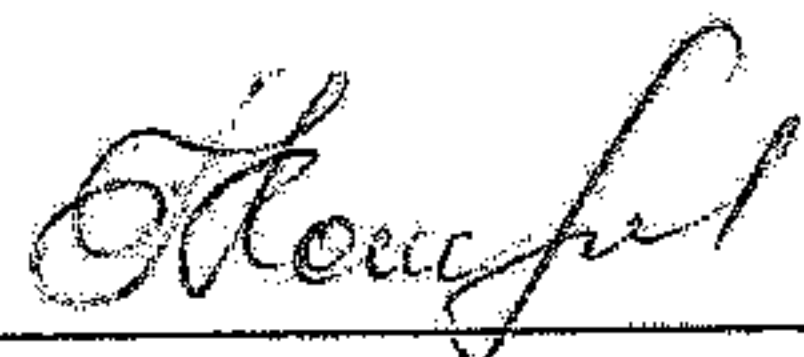
7.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8. Выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности (социальные выплаты)

8.1. Работникам Учреждения устанавливаются социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, в виде единовременной материальной помощи (далее - материальная помощь), выплачиваемой в пределах средств фонда оплаты труда по Учреждению, принятого на календарный год, но не более двух окладов работника за календарный год.

8.2. Размер единовременной материальной помощи устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

8.3. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем Учреждения в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым в соответствии с трудовым законодательством, и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением и при наличии средств в Учреждении для выплаты материальной помощи.



Л.Л.Кошмарюк