



характера за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности или за счет экономии фонда оплаты труда.

1.6. Заработная плата выплачивается только в денежной форме (в рублях).

## **2. Порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе, в соответствии с приложением № 1 настоящего Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с п. 4 настоящего Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением № 5 настоящего Положения.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам с учетом их повышений и выплат компенсационного характера

2.3. Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

2.4. Фонд оплаты труда Учреждения, сформированный за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, выплачиваемые за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера, определенным приложением № 3 настоящего Постановления.

За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь. Размер стимулирующих выплат и материальной помощи руководителям муниципальных учреждений культуры и искусства муниципального района «Ижемский» определяется Управлением культуры администрации муниципального района «Ижемский».

## **3. Порядок установления размеров должностных окладов**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются директором Учреждения в соответствии со штатным расписанием и определяются в соответствии с Постановлением администрации муниципального района «Ижемский» № 553 от 19 июля 2018 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский». Перечень должностей работников и размеры должностных окладов указаны в приложении №1 Положения.

3.2. Размеры повышения должностных окладов и перечень оснований для повышения определены в соответствии Постановления администрации муниципального района «Ижемский» № 553 от 19 июля 2018 г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский» (с изменениями и дополнениями).

#### **4. Выплаты компенсационного характера**

4.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

4.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации доплаты к должностным окладам, окладам в следующих размерах:

1) доплата за работу в ночное время осуществляется работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20% должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.4. Другие доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате работников районного коэффициента - 30 процентов и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 80%.

4.6. Руководителям и специалистам за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельских населенных пунктах устанавливается размер повышения должностного оклада на 25%. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, окладам, тарифным ставкам работников Учреждения.

#### **5. Выплаты стимулирующего характера**

5.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

1) надбавки за выслугу лет;

2) надбавки за качество выполняемых работ;

3) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы;

5.2. Руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим Учреждения устанавливаются надбавки за выслугу лет (далее - надбавка за выслугу лет) в следующих размерах к должностному окладу:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 процентов;  
при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 процентов;  
при стаже работы свыше 15 лет - 20 процентов.

5.2.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

5.2.2. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за выслугу лет устанавливается также руководителям, специалистам, другим служащим и высококвалифицированным рабочим, работающим в Учреждениях на условиях совместительства.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с пунктом 5.3.4 настоящего Положения.

5.3. Надбавки за качество выполняемых работ.

5.3.1. В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

5.3.2. Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» в следующих размерах:

- а) при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;
- б) при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- в) при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20 процентов;

5.3.3. На условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, устанавливается надбавка:

- работникам Учреждений, награжденным ведомственными наградами или знаками отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю Учреждения), – до 10 процентов должностного оклада;

- руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики

Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 20 процентов должностного оклада, при условии:

- соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

- соответствия почетного звания профилю должности, занимаемой в учреждении - для специалистов муниципальных учреждений культуры муниципального района «Ижемский»;

- руководителям и специалистам Учреждения, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный», - до 30 процентов должностного оклада, при условии:

- соответствия почетного звания профилю учреждения - для руководителей государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми;

- профилю должности, занимаемой в учреждении, - для специалистов государственных учреждений культуры и искусства Республики Коми (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания).

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденным почетным званиям надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение почетного звания.

5.3.4. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждении, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30 процентов.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее образование или среднее профессиональное образование, работающие в Учреждении на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в следующих подпунктах.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Учреждение в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

5.3.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за:

- выполнение плановых показателей деятельности учреждения – по посещаемости, экскурсионной и лекционной деятельности, построению новых выставок и экспозиций, комплектование, научное описание и внесение в базу данных музейных предметов, участие в свертке фондов;
- подготовку статей, выступлений;
- стабильное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта;
- обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств;
- привлечение работника к выполнению дополнительной работы (по его специальности), связанной с оказанием методической помощи;
- расширение зоны обслуживания (увеличение убираемой площади, осуществление работы в других помещениях, дополнительных площадях при наличии ответственности за их использование, обслуживание дополнительных агрегатов, технических установок и прочее).

5.3.6. Ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ могут быть назначены за:

- стабильное выполнение функциональных обязанностей - своевременное, полное, достоверное и качественное представление отчетности, оперативность предоставления услуг, подготовка служебных документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению, отсутствию ошибок;
- высокий уровень подготовки и проведения лекций, экскурсий, музейных мероприятий;
- победа в конкурсах, смотрах, получение грантов;
- применение коми языка в повседневной практической работе;
- применение иностранных языков в повседневной практической работе;
- качество научного описания;
- участие в работе конференций, семинаров, в конкурсах, смотрах, фестивалях, иных творческих мероприятиях;
- развитие учреждения - маркетинг и внедрение новых форм деятельности, привлечение внебюджетных доходов, эффективность и качество предоставления услуг.

5.3.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам работы за месяц, год, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Премирование осуществляется по приказу директора Учреждения, в пределах средств, направленных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности.

Премирование работников производится за:

- перевыполнение плана работы Учреждения, достижение высокого качества работы по основным показателям деятельности;

- инициативный творческий подход к выполнению заданий и должностных обязанностей, внедрение новых форм и методов работы;

- высокую организацию, успешное проведение и активное участие в мероприятиях районного и республиканского значения.

Единовременной премией по особым случаям могут поощряться:

- работники за выполнение особо важных заданий;

- ветераны труда (пенсионеры) Учреждения за многолетнюю безупречную работу;

- юбиляры (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет);

- в связи с выходом работника на пенсию.

Единовременное премирование специалистов и директора Учреждения осуществляется приказом вышестоящего руководителя за счет стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

5.3.8. Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в размере до 100% должностного оклада.

5.4. Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения, могут устанавливать работникам учреждения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 180% должностного оклада.

5.5. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы определяются Учреждениями самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения устанавливаются приказом Управления культуры администрации муниципального района «Ижемский» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности учреждения и его руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждения, определяются Управлением культуры администрации муниципального района «Ижемский».

5.6. При неудовлетворительном выполнении работ (функций), за которые установлена доплата (надбавка), она может быть снята или размер ее уменьшен за:

- систематические прогулы и опоздания на работу;

- случаи явки на работу в состоянии алкогольного или наркотического опьянения либо распитие спиртных напитков на рабочем месте либо в рабочее время;

- не исполнение приказов вышестоящего руководителя и других организационно-распорядительных документов Учреждения;

- систематический отказ от участия в районных мероприятиях;

- отсутствие на отраслевом совещании без уважительной причины и без заблаговременного предупреждения об отсутствии в письменной форме;

- исполнение запрашиваемых информации с нарушением срока либо систематическое их не предоставление;

- нарушение правил внутреннего распорядка Учреждения;
- наличие дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- нарушение правил и норм техники безопасности и противопожарной защиты;
- грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;
- совершение иного дисциплинарного проступка.

Основанием для снятия доплаты (надбавки) является докладная, материалы служебного расследования, решение совещательных органов (методический совет, совет трудового коллектива и др.) либо мотивированное решение руководителя Учреждения.

5.7. Материальная помощь выплачивается за счет средств, поступающих от иной, приносящей доход деятельности Учреждения.

Оказание материальной помощи производится на основании личного заявления работника либо по инициативе директора Учреждения и оформляется приказом.

Размер материальной помощи определяется в индивидуальном порядке приказом директора.

Материальная помощь оказывается работникам в связи с:

- продолжительной болезнью работника или члена его семьи, приведшей к длительному периоду нетрудоспособности или длительному сроку ухода за больным членом семьи за счет отпуска без содержания;
- трудным материальным положением;
- рождением ребенка;
- смертью члена семьи, близкого родственника (супруг, дети, родители);
- стихийным бедствием;
- к ежегодному отпуску; к учебному отпуску, если обучение на платной основе.

## **6. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя**

6.1. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым Управлением культуры администрации муниципального района «Ижемский».

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются Управлением культуры администрации муниципального района «Ижемский».

6.2. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

N п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя*	для заместителей руководителя*
1	2	3	4
1.	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2.	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3.	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5

4.	От 151 и выше	до 4,5	до 4,0
----	---------------	--------	--------

<\*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается:

на 1,0 - для руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения муниципального автономного учреждения культуры.

6.3. Коэффициент кратности определяется Управлением культуры администрации МР «Ижемский» в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 2 настоящего приложения.

6.4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

6.5. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

6.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры администрации муниципального района «Ижемский» в соответствии с утвержденным им положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего приложения.

6.7. Управление культуры администрации муниципального района «Ижемский» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего приложения.

6.8. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 3 настоящего приложения.

6.9. Руководитель учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 3 настоящего приложения.

к Положению об оплате труда о порядке установления доплат, надбавок и иных выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Ижемский районный историко-краеведческий музей»

### Должностные оклады руководителей и специалистов

#### 1. Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений культуры работников.

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Директор муниципального музея	13440

#### 2. Должностные оклады специалистов, служащих и рабочих Учреждения по профессиональным квалификационным группам

Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии учреждений устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Размеры должностных окладов по ПКГ:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
Организатор экскурсий	8500
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Заведующий отделом (сектором) музея	11850

#### 3. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные в профессиональные квалификационные группы и устанавливаемые в зависимости от сложности труда.

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
<b>В учреждениях музейного типа и фильмофондов, в библиотеках:</b>	
Специалист по учету музейных предметов; хранитель музейных предметов	9100
Научные сотрудники библиотеки (музея):	
младший научный сотрудник	8800
научный сотрудник	10000

к Положению об оплате труда о порядке установления доплат, надбавок и иных выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи работникам  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Ижемский районный историко-краеведческий музей»

## Выплаты стимулирующего характера

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
За выслугу лет	Надбавки директору, специалистам за выслугу лет	Стаж работы – 1-5 лет	Ежемесячно	10%
		Стаж работы – 5-15 лет		15%
		Стаж работы – свыше 15 лет		20%
За интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение плановых показателей по посещаемости	Посещаемость в месяц – 300 чел.	ежемесячно	До 10%
	Выполнение плановых показателей по экскурсионной и лекционной деятельности	Количество экскурсий и лекций в месяц - 30		До 10%
	Выполнение плановых показателей по количеству проводимых мероприятий	Количество мероприятий в месяц - 5		До 10%
	Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных выставок	Количество выставок в месяц - 2		До 10%
	Участие в создании новых экспозиций	Количество кв. м новых экспозиций - 10		До 10%
	Комплектование музейных фондов	Количество поступивших музейных предметов в месяц - 30		До 10%
	Подготовка статей, выступлений	Количество в месяц - 1		До 10%
	Научное описание фондов	Количество музейных предметов в месяц - 30		До 10%
	Внесение музейных предметов в электронную базу	Количество музейных предметов в месяц - 30		До 10%
	Участие в сверке фондов	Количество музейных предметов в месяц - 300		До 10%
Обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств	Отсутствие краж, хищений, порчи и других преступных посягательств		10%	

	Привлечение работника к выполнению дополнительной работы (по его специальности), связанной с оказанием методической помощи			До 10%	
<b>За качество выполняемых работ</b>	Высокий уровень подготовки и проведения лекций, экскурсий, музейных мероприятий	Наличие или отсутствие отзывов и жалоб	ежемесячно	До 20%	
	Победа в конкурсах, смотрах, получение грантов			До 20%	
	Применение коми языка в повседневной практической работе			До 20%	
	Применение иностранных языков в повседневной практической работе			До 20%	
	Качество научного описания			До 20%	
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное, полное, достоверное и качественное представление отчетности		Оперативность предоставления услуг Подготовка служебных документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению, отсутствию ошибок	До 10 %
		Оперативность предоставления услуг			
		Подготовка служебных документов в соответствии с установленными требованиями, полному и логичному изложению материала, юридически грамотному составлению, отсутствию ошибок			
	Участие в работе конференций, семинаров, в конкурсах, смотрах, фестивалях, иных творческих мероприятиях			До 10 %	
	При награждении ведомственными наградами или знаками отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю Учреждения)			До 10 %	
Имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов		До 20 %			

	«заслуженный» Имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный»			До 30 %
	Развитие учреждения	Маркетинг и внедрение новых форм деятельности		До 10 %
		Эффективность и качество предоставления услуг		До 10 %
		Привлечение внебюджетных доходов		До 10 %
<b>Премии по итогам работы</b>	За перевыполнение плана работы Учреждения, достижение высокого качества работы по основным показателям деятельности		Единовременн о	Размер определяется в индивидуальном порядке приказом директора
	За инициативный творческий подход к выполнению заданий и должностных обязанностей, внедрение новых форм и методов работы			
	За высокую организацию, успешное проведение и			

	активное участие в мероприятиях районного и республиканского значения			
<b>Единовременные премии по особым случаям</b>	За выполнение особо важных заданий		Единовременн о	Размер определяется в индивидуальном порядке приказом директора
	Ветераны труда (пенсионеры) Учреждения за многолетнюю безупречную работу			
	Юбиляры (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет)			
	В связи с выходом работника на пенсию			
<b>Материальная помощь</b>	В связи с продолжительной болезнью работника или члена его семьи, приведшей к длительному периоду нетрудоспособности или длительному сроку ухода за больным членом семьи за счет отпуска без содержания		Единовременн о	Размер материальной помощи определяется в индивидуальном порядке приказом директора
	В связи с рождением ребенка			
	В связи со смертью члена семьи, близкого родственника (супруг, дети, родители)			
	В связи со стихийным бедствием			
	К ежегодному отпуску; к учебному отпуску, если обучение на платной основе			