

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях применения материального стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорское музейное объединение»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях применения материального стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорское музейное объединение» (далее - Положение) разработано в целях усиления материальной заинтересованности сотрудников Мончегорского музейного объединения (далее – Музея) в повышении качества предоставляемых услуг (работ) населению, развитии инициативы и творческой активности, стимулирования профессионального роста и повышения ответственности, успешного добросовестного выполнения должностных обязанностей, а также для реализации принципа единообразного подхода к вопросу совершенствования системы оплаты.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»,
- постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений Мурманской области»,
- решением Совета депутатов города Мончегорска от 26.06.2014 N 89 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска»,
- постановлением администрации города Мончегорска от 16.07.2014 № 773 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска»,
- постановлением администрации города Мончегорска от 20.08.2014 № 891 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска»,
- постановлением администрации города Мончегорска от 20.08.2014 № 892 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных культурно-просветительных учреждений,

подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорска»,

- постановлением администрации города Мончегорска от 11.06.2025 № 799 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений молодежной политики, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и взаимодействия с общественными объединениями администрации города Мончегорск».

1.3. Изменения и дополнения в Положение разрабатывается, изменяется, дополняется и утверждается директором Музея.

1.4. В целях материального поощрения работников музея, оценки их профессиональной деятельности вводятся следующие виды стимулирующих выплат:

1.4.1. повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) по занимаемой должности;

1.4.2. за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

1.4.3. за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы;

1.4.4. за почётное звание Российской Федерации, учёную степень, учёное звание;

1.4.5. за знание и применение в работе иностранных языков;

1.4.6. Премии:

– за основные результаты работы (квартал, год);

– за выполнение особо важных или срочных работ;

– единовременная премия (выплаты).

1.5. Выплаты стимулирующего характера и премирование за успешное и качественное выполнение работ, осуществляется за счет и в пределах фонда оплаты труда Музея, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Музеем на оплату труда работников.

2. Порядок и условия установления повышающих коэффициентов по занимаемой должности.

2.1. Приказом директора к должностному окладу сотрудника учреждения может устанавливаться повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый должностной оклад. Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности – до 3,0.

2.2. При применении к должностному окладу повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый должностной оклад, стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах к образованному новому должностному окладу.

2.3. Размер установленного повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности может быть изменен по решению директора.

3. Порядок и условия установление надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет)

3.1. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается сотрудникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных) и определяется порядком установления и выплаты надбавки (Приложение № 1).

4. Порядок и условия установление надбавок за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы

4.1. Для определения размера надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы сотрудников Музея для каждой должности устанавливаются группы критериев в соответствии с перечнем критериев и показателей оценки эффективности деятельности.

4.2. Показатели оценки деятельности сотрудников Музея могут изменяться.

4.3. При оценке профессиональной деятельности работников музея учитывается оценка их деятельности директором Музея.

4.5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. Максимальное количество баллов свидетельствует о высоком качестве профессиональной деятельности работника и служит основанием для установления максимальной надбавки

4.6. Размер надбавки за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы составляет от 7% до 60% от должностного оклада (нового должностного оклада) пропорционально количеству баллов:

- до 50 баллов – 7 %;
- от 50 до 70 баллов – 15 %;
- от 70 до 90 баллов – 20 %;
- от 90 до 100 баллов – 25 %.

4.7. В Музее создается комиссия по материальному стимулированию работников (далее – комиссия). Состав комиссии, регламент её работы утверждается приказом директором Музея. В состав комиссии входят специалисты Музея.

4.8. Установление стимулирующей надбавки работникам Музея производится 2 раза в год на период с 01 января по 30 июня, с 01 июля по 31 декабря текущего года.

4.9. Комиссия оценивает деятельность работника Музея и принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия половины членов комиссии.

Решение комиссии оформляется протоколом. На основании утвержденного протокола директор Музея издает приказ о начислении стимулирующей надбавки работнику Музея.

4.10. Работники Музея предоставляют директору до 05 июля и 25 декабря отчет об их деятельности с указанием мероприятий, соответствующих критериям для установления стимулирующей надбавки, который является основанием для начисления надбавки работнику. (Приложение № 2)

4.11. Работники Музея несут ответственность за достоверность предоставленных отчетов.

4.12. На основании предоставленных отчетов директор Музея определяет в баллах выполнение показателей и предоставляет в комиссию информацию о деятельности работника с предложением о размере стимулирующей надбавки.

4.13. Стимулирующая надбавка может быть снижена или отменена полностью на основании приказа директора Музея по следующим причинам:

- снижение эффективности профессиональной деятельности работника;
- невыполнение плановых заданий и показателей;
- совершение дисциплинарного проступка;
- нарушение служебной этики;
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- в случаях обоснованных обращений (жалоб) граждан.

5. Порядок и условия установление надбавки за почётное звание Российской Федерации, учёную степень, учёное звание.

5.1. Стимулирующая надбавка за почётное звание Российской Федерации, учёную степень, учёное звание устанавливается работникам, которым присвоена учёная степень, почётное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

5.2. Размер: до 20 % от должностного оклада учёную степень, учёное звание и работающим по соответствующему профилю или за почётное звание «Заслуженный».

6. Порядок и условия установление надбавки за знание и применение в работе иностранных языков

6.1. Стимулирующая надбавка за знание и применение в работе иностранных языков устанавливается руководителям за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

6.2. Рекомендуемый размер:

- до 10 % от должностного оклада (оклада) за знание и использование в работе одного иностранного языка;
- до 15 % от должностного оклада (оклада) за знание и использование в работе двух и более иностранных языков.

7. Премирование работников Музея.

Премия является поощрением за качественное, результативное, добросовестное, инициативное выполнение работы.

7.2. Для начисления премии за основные результаты работы для каждой должности устанавливаются группы критериев в соответствии с перечнем критериев и показателей оценки эффективности деятельности, выполнение которых является обязательным для начисления премии.

7.3. Показатели оценки эффективности деятельности работников Музея могут изменяться.

7.4. Выплата премий за основные результаты работы производится 4 раза в год по итогам за I, II, III квартал и по итогам года.

7.5. Работники Музея предоставляют директору до 10 апреля, 10 июля, 10 октября и 10 декабря отчет об их деятельности с указанием мероприятий, соответствующих критериям для начисления премии, который является основанием для начисления премии за основные результаты работы (Приложение № 3)

7.6. Работники Музея несут ответственность за достоверность предоставленных отчетов.

7.7. На основании предоставленных отчетов директор Музея определяет выполнение целевых показателей и предоставляет в комиссию информацию о деятельности работника о начислении или не начислении премии.

7.8. Комиссия оценивает деятельность работника Музея и принимает решение о начислении или не начислении премии работнику и её размере открытым голосованием при условии присутствия половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом.

7.9. Конкретный размер премии может определяться в процентах к должностному окладу (новому должностному окладу) или в абсолютном размере.

7.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.11. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- к юбилейным датам (50,55,60 и далее каждые 5 лет);

- при получении знаков отличия, грамот;

- при награждении почетными грамотами губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, главы муниципального образования и администрации города;

- к профессиональным праздникам (Международный день музеев, День работников культуры и юбилейные даты музея).

Единовременные выплаты устанавливаются без учета районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

7.12. Премии, предусмотренные настоящим Положением (за исключением премии за выполнение особо важных и сложных работ), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

7.13. Максимальный размер единовременных премий не ограничивается.

7.14. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании действующего законодательства и настоящего Положения.

7.15. При наличии у работника не снятого дисциплинарного взыскания премии не устанавливаются.

7.16. Основанием для начисления премии является приказ директора Музея.

8. Порядок и условие назначения иных поощрительных выплат

8.1. Ежемесячная поощрительная губернаторская выплата устанавливается директору, возглавившему Мончегорское музейное объединение, созданное путем реорганизации в форме присоединения (слияния): двух музеев – в размере 34500 рублей в месяц, включая районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера.

9. Заключительные положения

9.1. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться обоснованная материальная помощь в связи:

- со смертью близкого родственника (муж, жена, дети, мать, отец);
- с рождением ребенка;
- со вступлением сотрудника в законный брак;
- с длительной и продолжительной болезнью сотрудника или члена его семьи;
- с обстоятельствами, возникшими в результате техногенного и природного характера;
- с тяжелым материальным положением, вызванным иными уважительными причинами, перечень которых определяется представителем нанимателя (работодателем).

9.3. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

9.4. Материальное стимулирование и премирование работников учреждения устанавливается приказом директором Музея который доводится до сведения работника.

9.5. При недостаточности бюджетных ассигнований директор Музея вправе приостановить выплаты стимулирующего характера, уменьшить, либо отменить их, предупредив об этом работника в установленном законодательством порядке.

9.6. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством.

Порядок установления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы работникам учреждений

1. К учреждениям культуры и искусства относятся (далее - учреждения):

- культурно-просветительные организации (учреждения) - библиотеки, централизованные библиотечные системы, музеи, музейно-выставочные центры, планетарии, зоопарки, дома культуры, дворцы культуры, клубы, научно-методические центры народного творчества, дома народного творчества, центры народной культуры (культуры и досуга) и другие аналогичные учреждения и организации, народные коллективы, автоклубы, методические кабинеты по культпросветработе, парки культуры и отдыха, аттракционы;

- кинотеатры;

- театры, концертные организации, музыкальные и танцевальные коллективы, цирки.

2. Размер надбавки

Установление размера ежемесячной надбавки к минимальному размеру оклада (должностному окладу) за стаж непрерывной работы работникам учреждений производится дифференцированно в зависимости от стажа, дающего право на получение этой надбавки.

Стаж работы в учреждениях (организациях) культуры и искусства	Размер надбавки (в процентах)
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 до 20 лет	30
от 20 до 25 лет	35
свыше 25 лет	40

3. Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за стаж непрерывной работы:

3.1. В стаж непрерывной работы в учреждениях засчитывается:

3.1.1. Время работы в организациях (учреждениях) культуры, искусства, кино, образования независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

3.1.2. Время работы на выборных должностях на постоянной основе и на должностях государственной и муниципальной службы в органах государственной власти и местного самоуправления.

3.1.3. Время работы в централизованных бухгалтериях для работников бухгалтерских служб.

3.1.4. Время работы в централизованных библиотечных системах и библиотек всех организационно-правовых форм и форм собственности, не подпадающих под действие Закона Мурманской области "О библиотечном деле в Мурманской области" от 21.11.1997 N 83-01-ЗМО с изменениями.

3.1.5. Время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до

достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, состоявшим в трудовых отношениях с организацией (учреждением) культуры и искусства.

3.1.6. Время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение.

3.1.7. Время обучения (очная форма) в средних специальных, высших образовательных учреждениях и учреждениях послевузовского профессионального образования по специальностям культуры и искусства при условии, если этому периоду непосредственно предшествовала работа в учреждениях.

3.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки, включается стаж работы в учреждениях независимо от сроков перерыва в работе и мотивов прекращения трудовых отношений, за исключением увольнения за виновные действия.

4. Порядок исчисления и выплаты надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях.

4.1. Надбавки за стаж непрерывной работы в учреждении начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника учреждения без учета иных доплат и надбавок, и выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой.

4.2. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка.

4.3. Районные коэффициенты и процентные надбавки за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, начисляются на заработок, включая ежемесячную надбавку к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы в учреждениях.

4.4. Ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях выплачивается работникам учреждения с момента возникновения права на ее назначение (изменение размера).

4.5. Основанием для установления ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы в учреждениях работникам является приказ руководителя учреждения, изданный на основании протокола определения стажа непрерывной работы в учреждениях.

4.6. При увольнении работника надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях начисляется пропорционально отработанному времени.

5. Порядок осуществления контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за стаж непрерывной работы:

5.1. Стаж непрерывной работы для установления работнику ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы определяется кадровой службой (должностным лицом, ответственным за работу с кадрами) учреждения. Документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника.

5.2. Ответственность за своевременное назначение (изменение размера) ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы работнику возлагается на руководителя учреждения.

**Критерии оценки деятельности работников
муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорское музейное
объединение» для начисления надбавок за сложность, напряжённость (интенсивность),
высокие результаты работы**

1. Критерии оценки деятельности заведующих структурными подразделениями, младших научных сотрудников музеев для начисления надбавок за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы.

№ п/п	Целевые показатели и критерии оценки деятельности	Шкала оценки (в баллах, до)	Единица измерения	За отчетный период
1.1	Превышение плановых показателей по численности индивидуальных и экскурсионных посещений музея	0-10	%	
1.2	Превышение плановых показателей по численности участников массовых мероприятий вне музея	0-10	%	
1.3	Превышение плановых показателей по количеству представленных зрителю (во всех формах) музейных предметов основного фонда	0-3	%	
1.4	Превышение плановых показателей количества выставочных проектов	0-5	%	
1.5	Превышение плановых показателей по количеству детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях	0-7	%	
1.6	Превышение плановых показателей по количеству проведенных мероприятий в рамках работы по организации и проведению фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, конференций и иных программных мероприятий силами учреждения	0-10	%	
1.7	Превышение плановых показателей по количеству проведенных мероприятий в рамках методической работы	0-5	%	
1.8	Превышение плановых показателей по количеству изданий в печатной форме и на материальных носителях	0-5	%	
1.9	Превышение плановых показателей по количеству методических изданий, программ	0-5	%	
1.10	Количество проектов, поданных для участия в программах, конкурсах проектов, получения грантов	0-10	единиц	
1.11	Превышение плановых показателей по количеству предоставляемых учреждению дополнительных платных услуг	0-5	%	
1.12	Выступления по результатам самообразования перед коллегами в рамках проведения методических мероприятий в форме сообщений, мастер-классов и т.д. (не менее 1 раза в квартал)	0-5	да/нет	
1.13	Предоставление отчетов по повышению квалификации в любой форме (курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы и т.д.)	0-5	да/нет	
1.14	Проведение мероприятий в рамках работы любительских объединений не реже 1 раза в месяц	0-10	да/нет	
1.15	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	5	да/нет	
	ИТОГО	100		

2. Критерии оценки деятельности главного хранителя музейных предметов, хранителя музейных предметов для начисления надбавок за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы.

№ п/п	Целевые показатели и критерии оценки деятельности	Шкала оценки (в баллах, до)	Единица измерения	За отчетный период
----------	--	--------------------------------	----------------------	--------------------------

2.1	Превышение плановых показателей по количеству представленных зрителю (во всех формах) музейных предметов основного фонда	0-10	%	
2.2	Превышение плановых показателей по количеству музейных предметов основного и научно-вспомогательного фондов (всего)	0-10	%	
2.3	Превышение плановых показателей по количеству музейных предметов, поступивших в музейное собрание в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов	0-10	%	
2.4	Превышение плановых показателей по количеству описаний музейных предметов, внесенных в электронную базу данных	0-10	%	
2.5	Превышение плановых показателей по количеству изображений музейных предметов, внесенных в электронную базу данных	0-5	%	
2.6	Превышение плановых показателей по количеству выставочных проектов	0-5	%	
2.7	Превышение плановых показателей по количеству проведенных мероприятий в рамках работы по организации и проведению фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, конференций и иных программных мероприятий силами учреждения	0-5	%	
2.8	Превышение плановых показателей по количеству проведенных мероприятий в рамках методической работы	0-5	%	
2.9	Превышение плановых показателей по количеству методических изданий, программ	0-5	%	
2.10	Количество проектов, поданных для участия в программах, конкурсах проектов, получения грантов	0-10	единиц	
2.11	Превышение плановых показателей по количеству предоставляемых учреждением дополнительных платных услуг	0-5	%	
2.12	Выступления по результатам самообразования перед коллегами в рамках проведения методических мероприятий в форме сообщений, мастер-классов и т.д. (не менее 1 раза в квартал)	0-5	да/нет	
2.13	Предоставление отчетов по повышению квалификации в любой форме (курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы и т.д.)	0-5	да/нет	
2.14	Проведение мероприятий в рамках работы любительских объединений не реже 1 раза в месяц	0-10	да/нет	
2.15	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	5	да/нет	
	ИТОГО	100		

3. Критерии оценки деятельности младшего научного сотрудника музея (по сохранению, использованию, популяризации объектов культурного наследия, расположенных на территории муниципального образования) для начисления надбавок за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы.

№ п/п	Целевые показатели и критерии оценки деятельности	Шкала оценки (в баллах, до)	Единица измерения	За отчетный период
3.1	Количество объектов, в отношении которых проведены работы по учету объектов культурного наследия	0-10	единиц	
3.2	Превышение плановых показателей по количеству мероприятий по популяризации объектов культурного наследия	0-5	%	
3.3	Превышение плановых показателей по количеству описаний музейных предметов, внесенных в электронную базу данных	0-10	%	
3.4	Превышение плановых показателей по количеству изображений музейных предметов, внесенных в электронную базу данных	0-10	%	
3.5	Превышение плановых показателей по количеству выставочных проектов	0-5	%	
3.6	Превышение плановых показателей по количеству	0-5	%	

	проведенных мероприятий в рамках работы по организации и проведению фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, конференций и иных программных мероприятий силами учреждения			
3.7	Превышение плановых показателей по количеству проведенных мероприятий в рамках методической работы	0-5	%	
3.8	Превышение плановых показателей по количеству изданий в печатной форме и на материальных носителях	0-15	%	
3.9	Превышение плановых показателей по количеству методических изданий, программ	0-5	%	
3.10	Количество проектов, поданных для участия в программах, конкурсах проектов, получения грантов	0-10	единиц	
3.11	Выступления по результатам самообразования перед коллегами в рамках проведения методических мероприятий в форме сообщений, мастер-классов и т.д. (не менее 1 раза в квартал)	0-5	да/нет	
3.12	Предоставление отчетов по прохождению повышения квалификации в любой форме (курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы и т.д.)	0-5	да/нет	
3.13	Проведение мероприятий в рамках работы любительских объединений не реже 1 раза в месяц	0-15	да/нет	
3.14	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	5	да/нет	
	ИТОГО	100		

4. Критерии оценки эффективности деятельности художника-реставратора для начисления надбавок за сложность, напряжённость (интенсивность), высокие результаты работы.

№ п/п	Целевые показатели и критерии оценки деятельности	Шкала оценки (в баллах, до)	Единица измерения	За отчетный период
4.1	Превышение плановых показателей по количеству представленных зрителю (во всех формах) музейных предметов основного фонда	0-10	%	
4.2	Превышение плановых показателей по количеству музейных предметов основного и научно-вспомогательного фондов (всего)	0-10	%	
4.3	Превышение плановых показателей по количеству выставочных проектов	0-10	%	
4.4	Превышение плановых показателей по численности проведенных мероприятий в рамках работы по организации и проведению фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, конференций и иных программных мероприятий силами учреждения	0-10	%	
4.5	Превышение плановых показателей по количеству проведенных мероприятий в рамках методической работы	0-10	%	
4.6	Превышение плановых показателей по количеству методических изданий, программ	0-10	%	
4.7	Изготовление оборудования, макетов и копий музейных предметов (новоделов)	0-10	единиц	
4.8	Выступления по результатам самообразования перед коллегами в рамках проведения методических мероприятий в форме сообщений, мастер-классов и т.д. (не менее 1 раза в квартал)	0-5	да/нет	
4.9	Предоставление отчетов по прохождению повышения квалификации в любой форме (курсы повышения квалификации, семинары, мастер-классы и т.д.)	0-5	да/нет	
4.10	Проведение мероприятий в рамках работы любительских объединений не реже 1 раза в месяц	0-15	да/нет	
4.11	Работа без предъявления листов нетрудоспособности	5	да/нет	
	ИТОГО	100		

**Критерии оценки деятельности работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Мончегорское музейное объединение» для назначения премии по итогам работы**

1. Критерии оценки эффективности деятельности заведующих структурными подразделениями, младших научных сотрудников музеев для назначения премии за основные результаты работы

№ п/п	Целевые показатели и критерии оценки деятельности	Единица измерения	За отчетный период
1.1	Высокий уровень подготовки и проведения музейных мероприятий	да/нет	
1.2	Участие в подготовке издания результатов научно-исследовательской деятельности в печатном и электронном виде	да/нет	
1.3	Актуальность информации о деятельности учреждения на официальном сайте Музея в сети Интернет и периодичность ее обновления не реже одного раза в месяц	да/нет	
1.4	Расширение круга партнеров Музея	да/нет	
1.5	Применение новых методов, форм работы при оказании музейных услуг	да/нет	
1.6	Творческий подход в научно-методической и научно-исследовательской работе	да/нет	
1.7	Отсутствие рекламаций (жалоб) со стороны администрации Музея, уровень решения конфликтных ситуаций	да/нет	
1.8	Отсутствие обоснованных рекламаций (жалоб) со стороны посетителей Музея, уровень решения конфликтных ситуаций	да/нет	
1.9	Соблюдение сроков предоставления необходимых данных для составления музейной документации	да/нет	
1.10	Соблюдение требований по подготовке и ведению музейной документации	да/нет	
1.11	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.	отсутствие нарушений/ наличие нарушений	

2. Критерии оценки деятельности главного хранителя музейных предметов, хранителя музейных предметов для назначения премии за основные результаты работы.

№ п/п	Целевые показатели и критерии оценки деятельности	Единица измерения	За отчетный период
2.1	Высокий уровень подготовки и проведения музейных мероприятий	да/нет	
2.2	Участие в подготовке издания результатов научно-исследовательской деятельности в печатном и электронном виде	да/нет	
2.3	Качественная подготовка учетной информации для издания каталогов музейных коллекций, выставок, предметов.	да/нет	
2.4	Выполнение плана сверок предметов музейного фонда.	да/нет	
2.5	Отсутствие утрат музейных предметов и случаев нарушения параметров их физической сохранности.	да/нет	
2.6	Расширение круга партнеров Музея	да/нет	
2.7	Применение новых методов, форм работы при оказании музейных услуг	да/нет	
2.8	Творческий подход в научно-методической и научно-исследовательской работе	да/нет	
2.9	Отсутствие рекламаций (жалоб) со стороны администрации Музея, уровень решения конфликтных ситуаций	да/нет	
2.10	Отсутствие обоснованных рекламаций (жалоб) со стороны посетителей Музея, уровень решения конфликтных ситуаций	да/нет	
2.11	Соблюдение сроков предоставления необходимых данных для составления музейной документации	да/нет	
2.12	Соблюдение требований по подготовке и ведению музейной документации	да/нет	
2.13	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.	отсутствие нарушений/ наличие нарушений	

3. Критерии оценки эффективности деятельности младшего научного сотрудника музея (по сохранению,

использованию, популяризации объектов культурного наследия, расположенных на территории муниципального образования) для назначения премии за основные результаты работы

№ п/п	Целевые показатели и критерии оценки деятельности	Единица измерения	За отчетный период
3.1	Высокий уровень подготовки и проведения музейных мероприятий	да/нет	
3.2	Участие в подготовке издания результатов научно-исследовательской деятельности в печатном и электронном виде	да/нет	
3.3	Актуальность баз данных по объектам культурного наследия, памятникам, памятным знакам, расположенным на территории муниципального образования.	да/нет	
3.4	Расширение круга партнеров Музея	да/нет	
3.6	Применение новых методов, форм работы при оказании музейных услуг	да/нет	
3.7	Творческий подход в научно-методической и научно-исследовательской работе	да/нет	
3.8	Отсутствие рекламаций (жалоб) со стороны администрации Музея, уровень решения конфликтных ситуаций	да/нет	
3.9	Отсутствие обоснованных рекламаций (жалоб) со стороны посетителей Музея, уровень решения конфликтных ситуаций	да/нет	
3.10	Соблюдение сроков предоставления необходимых данных для составления музейной документации	да/нет	
3.11	Соблюдение требований по подготовке и ведению музейной документации	да/нет	
3.12	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.	отсутствие нарушений/ /наличие нарушений	

4. Критерии оценки эффективности деятельности художника-реставратора для назначения премии за основные результаты работы.

№ п/п	Целевые показатели и критерии оценки деятельности	Единица измерения	За отчетный период
4.1	Высокий эстетический и дизайнерский уровень оформления музейных выставок, экспозиций, мероприятий	да/нет	
	Активное участие в проведении музейных мероприятий	да/нет	
4.3	Соответствие оформления выставок, экспозиций, мероприятий современным требованиям оформительских технологий	да/нет	
4.4	Своевременность выявления музейных предметов, нуждающихся в реставрации и консервации, проведение необходимых работ по обеспечению их сохранности	да/нет	
4.5	Качественная подготовка графических и дизайн-разработок для проектов на получение грантов	да/нет	
4.6	Создание привлекательных макетов печатной и сувенирной продукции	да/нет	
4.7	Рациональное использование материалов при проведении оформительских работ	да/нет	
4.8	Отсутствие рекламаций (жалоб) со стороны администрации Музея, уровень решения конфликтных ситуаций	да/нет	
4.9	Отсутствие обоснованных рекламаций (жалоб) со стороны посетителей Музея, уровень решения конфликтных ситуаций	да/нет	
4.10	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины.	отсутствие нарушений/ /наличие нарушений	

**Состав комиссии
по материальному стимулированию работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Мончегорское музейное объединение»**

Председатель комиссии: Бородкина Н.В. – директор Мончегорского музейного объединения;

Заместитель председателя: Павлова Е.А. – заведующий Музеем истории города;

Секретарь комиссии: Маркина Е.А. – младший научный сотрудник музея;

Члены комиссии:

Туманова Е.А. – заведующий Музеем цветного камня имени В.Н. Дава

Омельченко М.Г. – главный хранитель музейных предметов;

**Регламент
работы комиссии по материальному стимулированию работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Мончегорского музейного объединения»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Регламент определяет организацию и порядок работы комиссии по материальному стимулированию работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорского музейного объединения» (далее – Комиссия)

1.2. В своей работе Комиссия руководствуется Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» и Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области на 2011-2013 годы от 23.11.2011, руководствуясь постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 N 243 – ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казённых учреждений Мурманской области», решением Совета депутатов города Мончегорска от 26.06.2014 N 89 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казённых учреждений города Мончегорска», постановлением администрации города Мончегорска от 20.08.2014 № 892 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных культурно – просветительных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации города Мончегорска», Положением о порядке и условиях применения материального стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорского музейного объединения».

2. Организация деятельности Комиссии.

2.1. Комиссия создается приказом директора муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорского музейного объединения» и состоит из председателя, его заместителя, секретаря и членов комиссии.

2.2. Руководство работой Комиссии осуществляет её председатель:

Председатель Комиссии:

- организует работу Комиссии, созывает заседания, осуществляет руководство подготовкой вопросов для рассмотрения и их утверждения на заседании Комиссии;
- обеспечивает соблюдение регламента в деятельности Комиссии;
- утверждает порядок надлежащего оформления документов.

2.3. В случае отсутствия председателя исполнение его полномочий возлагается на заместителя председателя Комиссии.

2.4. Функции членов Комиссии:

- знакомиться с материалами, представленными на рассмотрение Комиссии;
- выносить мотивированное мнение по обсуждаемым вопросам;
- рассматриваются вопрос, находящиеся в компетенции Комиссии, и выносят соответствующие решения.

2.5. Секретарь Комиссии осуществляет техническое обеспечение работы Комиссии и ведение её документации.

2.6. Заседания комиссии проводятся 5 раз в год. По решению председателя могут быть созваны внеочередные заседания комиссии.

2.7. Комиссия строит свою работу на основе принципов гласности и коллегиальности.

2.8. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии.

2.9. Решения Комиссии являются правомочными, если на её заседании присутствует более половины членов комиссии.

2.10. Решение комиссии оформляется протоколом.

2.11. На основании утвержденного протокола директор муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорского музейного объединения» издает приказ о материальном стимулировании работников.

3. Права и обязанности комиссии.

3.1. Комиссия имеет право:

- запрашивать у работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорского музейного объединения» необходимые материалы для рассмотрения и пояснения;
- устанавливать размер надбавок к должностным окладам работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорского музейного объединения»;
- вносить предложения о премировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорского музейного объединения», принимать соответствующие решения и определять размер премий;
- приглашать на заседания комиссии работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорского музейного объединения».

3.2. Члены комиссии обязаны анализировать результаты деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Мончегорского музейного объединения».

4. Ответственность членов комиссии.

4.1. Члены комиссии несут ответственность за объективность принятия решений.