Утверждено
Приказом директора
МБУК «Старооскольский краеведческий музей»

от « 12 » февраля 2023 г. № 7-ад

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Старооскольский краеведческий музей»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей» (далее - Положение) разработано в с Трудовым кодексом Российской Федерации, ностановлением Правительства Белгородской области от 13 июля 2009 года № 250-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений культуры Белгородской области» с дополнениями и изменениями, постановлением главы администрации Старооскольского городского округа № 1105 от 28 апреля 2020 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Старооскольского городского округа Белгородской области», Положением об оплате труда работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера работникам МБУК «Старооскольский краеведческий музей» из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей», состоящих в штате учреждения (включая внешних совместителей).

1.4. Порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера в отношении руководителя МБУК «Старооскольский краеведческий музей» из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения устанавливаются в трудовым договором.

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей», их заинтересованности в повышении качества предоставляемых услуг, развитии творческой активности и инициативы, применении современных и инновационных технологий, направленных на развитие культуры и искусства.

1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда состоит из стимулирующих надбавок к окладу, премий и материальной помощи.

1.7. Стимулирующие выплаты к окладу работникам распределяются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда МБУК

«Старооскольский краеведеский музей» (далее - Комиссия). Установление выплат стимулирующего характера оформляется приказом руководителя учреждения.

1.8. В приказах руководителя Учреждения о выплате премий указываются лица, подлежащие премированию, вид премирования, размеры премий.

1.9. Основанием для стимулирования работников учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, сложности, важности их выполняемой работы, рассчитанные на основании критериев, утверждённых в приложении №1 к настоящему Положению.

2. Виды выплат стимулирующего и социального характера

2.1. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

а) стимулирующая надбавка к окладу:

- за эффективность, качество и высокие результаты работы;
- за качество выполненной работы;
- за выслугу лет;
- за звание;

б) персональный повышающий коэффициент руководителю;

в) премия по итогам работы;

г) единовременная премия;

д) премия за инициацию проектов, своевременное или досрочное завершение контрольных событий проектов, успешную реализацию проекта;

е) премия за результативность работы учреждения в областном рейтинге по итогам работы среди учреждений области.

2.2. К видам выплат социального характера относится материальная помощь работникам.

3. Порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера

3.1. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от специфики деятельности работника в соответствии с утвержденными критериями, которые оценивают результаты труда, ориентированные на достижение конкретных показателей качества и количества затраченного труда конкретного работника. Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в приложении №1 к Положению. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы определяется как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Решение об установлении надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы к окладу и ее размерах принимается руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями согласно приложению №1 к Положению. Рекомендуемый размер надбавки за

эффективность, качество и высокие результаты работы – в пределах 600 процентов должностного оклада.

3.2. Стимулирующая надбавка за качество выполненной работы устанавливается работникам МБУК «Старооскольский краеведческий музей» в соответствии с утвержденными критериями.

Решение об установлении надбавки за качество выполненной работы к окладу и ее размерах принимается руководителем учреждения на основании протокола заседания Комиссии персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями согласно приложению №1 к Положению

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки – до 300 процентов оклада.

3.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных).

Подсчет стажа производится на основании записей в трудовой книжке.

Изменение размера надбавки производится с даты достижения работником Учреждения общего стажа работы, для которого предусмотрен размер надбавки, отличный от ранее установленного. Рекомендуемые размеры надбавки устанавливаются в процентах от базового должностного оклада и составляют:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 процентов;
от 5 лет до10 лет - 10 процентов;
от 10 лет до 15 лет -15 процентов;
выше 15 лет - 20 процентов.

Выплата надбавки работникам Учреждения производится ежемесячно.

3.4. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка работнику устанавливается с даты представления работником учреждения документов, подтверждающих возникновение права на надбавку. Рекомендуемый размер надбавки устанавливается в процентах от базового должностного оклада и составляет:

за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» - до 10 процентов;

за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств» - до 20 процентов;

за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 25 процентов;

за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный артист» Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков - до 35 процентов.

Стимулирующую надбавку за звание рекомендуется устанавливать по одному из вышеперечисленных оснований, имеющему большее значение.

3.5. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю с учетом результатов деятельности учреждения за предыдущий месяц, объемов работ, их сложности и социальной значимости в соответствии с утвержденными критериями согласно приложению №1 к Положению.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Персональный новышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается ежемесячно приказом начальника унравления культуры администрации Старооскольского городского округа.

4. Порядок и условия поощрения работников МБУК «Староскольский краеведческий музей» премией по итогам работы

4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении, могут вынлачиваться премии.

4.2. Премии выплачиваются за месяц, квартал, год.

По итогам работы за квартал, год - за общие результаты труда по итогам работы. За месяц – при выполнении срочных, вненлановых работ, проведение общественно значимых мероприятий.

4.3. Премия по итогам работы выплачивается по решению руководителя учреждения при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

4.4. При определении размера премии каждому конкретному работнику учитываются показатели, оценивающие результативность деятельности:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующий период (в том числе инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, привлечение дополнительных средств на развитие основных видов деятельности Учреждения и прочие);
- качественное и своевременное выполнение особо важных и сложных заданий;
- организация и проведение мероприятий (экскурсий), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

4.5. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу работника, так и абсолютном размере в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

4.6. При определении размера нремии работнику, основанием для снижения ее размера (отказа от премии) являются:

а) ненадлежащее исполнение должностных обязанностей; наличие не устранённых предписаний контрольно-надзорных, правоохранительных и иных государственных органов; невыполнение условий безопасности пребывания в учреждении;

б) низкая результативность работы;

в) несоблюдение требований трудового распорядка Учреждения.

4.7. Работники, получившие в отчетном периоде дисциплинарное взыскание, подлежат полному или частичному лишению премии, что оформляется приказом руководителя учреждения.

5. Порядок и условия поощрения работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей» единовременной премией

5.1. Выплата единовременной премии работникам Учреждения производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

5.2. Единовременная премия может быть выплачена работникам МБУК «Старооскольский краеведческий музей»:

а) при поощрении почетной грамотой, благодарственным письмом главы администрации и Совета депутатов Старооскольского городского округа, Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, департаментом внутренней и кадровой политики Белгородской области, управлением культуры Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;

б) при награждении Почетной грамотой, благодарностью Министерства культуры Российской Федерации;

в) в связи с юбилейными датами (50 лет и далее каждые последующие 5 лет со дня рождения);

г) в связи с праздничными датами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации;

д) в связи с профессиональными праздниками, установленными нормативно-правовыми актами Правительства РФ или уполномоченного им федерального органа исполнительной власти, иного федерального государственного органа;

е) в связи с выходом на пенсию.

5.3. Конкретный размер единовременной премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

5.4. Выплата единовременной премии носит разовый характер.

6. Порядок и условия поощрения работников МБУК «Старооскольский краеведческий музей» за проектную деятельность, за результативность работы учреждения в областном рейтинге

6.1. Премирование работников учреждения за инициацию проектов, своевременное или досрочное завершение контрольных событий проектов, успешную реализацию проекта осуществляется на основании приказа руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

6.2. Премия за результативность работы учреждения в областном рейтинге по итогам работы среди учреждений области выплачивается за счет бюджетных средств один раз в год в процентном отношении от базового оклада: за 1 место -100 %, за 2 место - 50 %, за 3 место - 30 %.

7. Порядок и условия предоставления социальных выплат работникам МБУК «Старооскольский краеведческий музей»

7.1. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

7.2. Материальная помощь работникам Учреждения выплачивается по решению руководителя учреждения на основании их личного заявления и подтверждающих документов, с учетом конкретных обстоятельств, явившихся основанием для подачи заявления.

7.3. Право на предоставление материальной помощи у работников учреждения возникает в случаях:

а) смерти (гибели) работника, близкого родственника работника, а также жены (мужа) работника - в размере не более двух должностных окладов при наличии экономии бюджетных средств на основании копии свидетельства о смерти и копий документов, подтверждающих родственные отношения (свидетельство о рождении, свидетельство о браке и т.п.);

В случае смерти работника учреждения материальная помощь выплачивается одному из его близких родственников. Под близкими родственниками понимаются: родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестры, дедушка, бабушка, внуки.

б) рождения ребенка у работника - в размере не более одного должностного оклада при наличии экономии бюджетных средств на оплату труда работников, на основании копии свидетельства о рождении;

в) регистрации брака работника - в размере не более одного должностного оклада при наличии экономии бюджетных средств, на основании копии свидетельства о регистрации брака;

г) утраты (хищения, уничтожения или повреждения) личного имущества работника в результате пожара, стихийного бедствия, аварии систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств или преступления - в размере не более двух должностных окладов при наличии экономии бюджетных средств на основании копий справок соответствующих органов (местного самоуправления, правоохранительных органов, противопожарной службы и других);

д) длительной болезни, необходимости специального лечения, дорогостоящей операции, дорогостоящих лекарственных средств, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем - в размере не более двух должностных при наличии экономии бюджетных средств на основании медицинского заключения (справки) или листа временной нетрудоспособности.

7.4. Материальная помощь работникам Учреждения может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

Директор МБУК «Старооскольский
краеведческий музей» С.М.Мищерина