

«Согласовано»

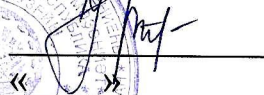
Председатель профкома  
ГБУК РМБС МК РБ

 Н.М.Хазеева  
«    »      2021 г.

«Утверждаю»

Директор ГБУК РМБС МК РБ



 И.И.Утяев  
«    »      2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения культуры Республиканский музей Боевой Славы Министерства культуры Республики Башкортостан

#### І. Общие положения

Настоящее Положение устанавливает порядок выплат стимулирующего характера работникам музея, направленных на мотивацию работника к качественному результату труда, а также порядок поощрений за выполненную работу, позволяющих оценить качество и результативность работы.

#### ІІ. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат

*Для специалистов:*

- Выполнение плана посещаемости;
- Выполнение плана организации выставок и экспозиций;
- Пополнение музейных фондов;
- Проведение экскурсий, мероприятий;
- Обеспечение сохранности музейных коллекций, экспонатов;
- Научно-исследовательская деятельность;
- Проведение лекций;
- Высокий уровень исполнительской дисциплины.

*– Для работников финансовой службы:*

- Своевременное и качественное представление отчетности;
- Подготовка экономических расчетов;
- Качественное ведение документации.

*– Для водителя:*

- Обеспечение исправного технического автотранспорта;
- Обеспечение безаварийной перевозки, отсутствие ДТП, замечаний.

*– Для обслуживающего персонала:*

- Качественное обеспечение и обслуживание работы руководителя;
- Качественное ведение делопроизводства;
- Содержание музея и прилегающей территории в чистоте, качественная уборка, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок

### **III. Перечень видов стимулирующих выплат**

Настоящим Положением устанавливаются следующие виды материального стимулирования:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент молодым специалистам;
- повышающий коэффициент водителям за классность.
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за ведение работ по гражданской обороне, охране труда и противопожарной безопасности;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за звание (ученую степень);
- премирование по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премирование за качество выполняемых работ и высокие результаты труда;
- в связи с профессиональными праздниками;
- оказание материальной помощи.

### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

Основанием для установления, лишения, снижения размеров премии, оказания материальной помощи, установления надбавок и доплат к должностным окладам работников учреждения является приказ руководителя ГБУК РМБС МК РБ.

Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда, по решению руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты начисляются работникам как по основному месту работы, так и работающим по совместительству.

На выплаты стимулирующего характера начисляется районный коэффициент.

Стимулирующие надбавки устанавливаются сроком на 1 год по решению руководителя.

Персональный повышающий коэффициент руководителю и срок ее действия устанавливается на основании заключенного контракта с Министерством культуры Республики Башкортостан.

#### **4.1. Надбавки к должностным окладам**

Надбавки к должностным окладам работникам учреждения устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников в улучшении функциональных показателей, высоком качестве выполняемых работ.

Размер надбавки устанавливается по результатам работы:

- персональный повышающий коэффициенты к окладу- до 300% оклада;
- повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности – до 20% оклада;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты труда - до 100% должностного оклада, установленного по штатному расписанию, на определенный срок, но не более чем на один год;
- водителям легковых служебных автомобилей учреждения устанавливается надбавки:
  - 25% оклада - водителям 2-го класса;
  - 50% оклада – водителям 1-го класс
- работнику, ведущему работу по воинскому учёту и бронированию- до 50% от должностного оклада на время исполнения указанных обязанностей;
- работнику, ведущему работу по гражданской обороне, охране труда и противопожарной безопасности – до 30% от должностного оклада на время исполнения указанных обязанностей.
- надбавка за выслугу лет устанавливается работникам, проработавшим в учреждениях культуры и искусства, на основании протокола действующей комиссии для определения стажа и приказа руководителя, выплачивается ежемесячно в процентах от оклада при выслуге лет:
  - от 5 лет до 10 лет – 20%;
  - от 10 лет до 15 лет – 25%;
  - от 15 лет до 20 лет – 30%;
  - от 20 лет до 25 лет – 35%;
  - от 25 и выше – 40%.
- надбавка за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:
  - за ученую степень доктора наук (соответствующую профилю выполняемой работы) – 35%;
  - за ученую степень кандидата наук (соответствующую профилю выполняемой работы) – 20%;
  - за почетные звания «Народный» и «Заслуженный» – 35% и 20% соответственно;
- надбавка молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течении 3 лет устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,2.

#### **4.2. Премирование**

Премирование работников осуществляется в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, своевременное и добросовестное исполнение своих обязанностей, повышения уровня ответственности за порученный участок работы.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены премии: по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

Премии по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- отсутствие замечаний по итогам проверок;
- высокий уровень выполнения финансово-экономических функций;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами министерства.

Отличившимся научным, техническим работникам, рабочему и младшему обслуживающему персоналу выплачивается премия за качество выполняемых работ и высокие результаты труда.

Размер премии работникам по результатам работы за соответствующий период устанавливается приказом руководителя учреждения. Максимальным размером премии не ограничены.

Премиальные выплаты за определенный период производится по решению руководителя в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Размер премии, выплачиваемой работнику культуры определяется по результатам его деятельности с учетом фактически отработанного времени в отчетном периоде и максимальными размерами не ограничивается.

Премии работникам культуры выплачиваются при наличии свободного остатка средств в пределах фонда оплаты труда учреждения и не являются гарантированной частью денежного содержания.

Премии в связи с профессиональными праздниками устанавливаются в процентах от должностного оклада работника или в абсолютном размере

(фиксированная сумма) и выплачиваются одновременно по приказу руководителя учреждения.

Премия руководителю производится на основании приказа министра культуры по результатам анализа деятельности учреждения, в соответствии с условиями трудового договора.

Премия за общие результаты по итогам года может быть выплачена по решению директора также работникам, которые не проработали полный календарный год по уважительным причинам:

- в связи с призывом на срочную службу;
- в связи с уходом на пенсию;
- в связи с уходом в декретный отпуск, рождение ребёнка;
- в случае возвращения на работу по вышеперечисленным причинам.

Работники, виновные в нарушении инструкций, требований по технике безопасности, трудовой дисциплины и в производственных упущениях, полностью или частично лишаются премии в соответствии с действующим законодательством.

Кроме того, основанием для снижения и лишения премий работников музея являются:

*Частично до 50 % за:*

- нарушение сроков представления отчетности;
- превышение своих полномочий, нарушение законодательства;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, преждевременный уход с работы и др.);
- невыполнение индивидуального плана научными сотрудниками;
- нарушение правил эксплуатации оборудования и инвентаря;
- нарушение правил учёта и хранения материальных и музейных ценностей;
- приписки, искажения и нарушения отчётности;
- низкая культура обслуживания посетителей и качества работ;
- неисполнение распоряжений руководителей;
- невыполнение методических рекомендаций при проведении экскурсий.

*Полностью за:*

- прогул;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения;
- невыполнение и ненадлежащее исполнение конкретных поручений руководителя, приказов руководителя.

В соответствии с распоряжением Правительства Республики Башкортостан на повышение заработной платы работникам учреждений культуры может выделяться субсидия на иные цели.

Для распределения средств на повышение заработной платы использовать оценку деятельности работников для всех категорий сотрудников (критерия эффективности):

1. стаж работы в данном учреждении;
2. качество и эффективность работы и основных показателей;

3. участие в организации и проведении крупномасштабных мероприятий.

В список премируемых включаются работники, состоящие на настоящий день в трудовых отношениях с ГБУК РМБС МК РБ и отработавшие в отчетном периоде минимум 1 рабочий день. Оценка осуществляется в баллах, исходя из того, что 1 балл равен 100%, промежуточные значения критериев установлены от 0 до 1 балла:

| № п/п | Наименование критерия эффективности                             | Индикатор качества  | Единица измерения (баллы)<br>Диапазон индикаторов | Методика расчёта   |
|-------|---|---|---|--|
| 1.    | Стаж работы в данном учреждении                                 | Период работы в ГБУК РМБС МК РБ   | 0-1   | На основании трудовых книжек работников: до 1 года включительно - 0,1 балл, от 1 года 1 дня до 2 лет - 0,2 балла, от 2 лет 1 дня до 3 лет - 0,3 балла, от 3 лет 1 дня до 4 лет - 0,4 балла, от 4 лет 1 дня до 5 лет - 0,5 баллов, от 5 лет 1 дня и выше - 1 балл |
| 2.    | Качество и эффективность плановых показателей                   | Выполнение и перевыполнение основных плановых показателей; качественное выполнение должностных обязанностей | 0-1   | По итогам работы за квартал и текущий год музей выполнил плановые показатели, своевременно были сданы отчетные документы. Оценка работников - 1 балл.  |
| 3.    | Участие в организации и проведении крупномасштабных мероприятий | Крупномасштабных мероприятиях:<br>9 мая - День Победы;<br>18 мая - Ночь музеев;<br>Ночь искусств.           | 0-1   | В текущем году участие не менее в 2 мероприятиях - 1 балл, 1 мероприятие - 0,5 балла.  |

Руководитель должен обеспечить целевое и эффективное расходование субсидий, выделенных из бюджета Республики Башкортостан на реализацию Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Распределить субсидию между работниками с учетом показателей эффективности их деятельности.

### **4.3. Оказание материальной помощи**

Источником материальной помощи является экономия фонда оплаты труда, средства от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Материальная помощь оказывается в целях обеспечения социальной защиты сотрудников.

Материальная помощь оказывается штатным работникам на основании личного заявления работника с указанием причины. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь работникам оказывается при наличии финансовой возможности:

- при выходе в очередной отпуск или на пенсию по старости;
- в случае смерти прямых родственников (матери, отца, детей);
- по состоянию здоровья, на оплату лечения и приобретения медикаментов на длительном восстановлении здоровья;
- на рождение ребенка;
- в случае вступления в брак;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- родителям в одиночку воспитывающим детей;
- в связи с другими особыми обстоятельствами.

Единовременная помощь выплачивается также работникам музея в связи с юбилейными датами – 30, 35, 40, 45, 50, 55 и 60 лет со дня рождения в размере одного должностного оклада.

При уходе на пенсию работнику выплачивается единовременная помощь в размере 2-х должностных окладов.

Материальная помощь, входящая в фонд оплаты труда, выплачивается в течение календарного года в размере 1- кратной суммы должностного оклада работника.

Размер материальной помощи, не входящей в фонд оплаты труда, устанавливается приказом руководителя учреждения и выплачивается за счет средств внебюджетной деятельности.

### **4.4. Доплаты**

Доплаты за совмещение должностей и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, расширение зоны обслуживания, устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников в выполнении установленного объема работ с меньшей численностью персонала, доплаты устанавливаются в размере до 100 % должностного оклада работника по основной работе и выплачиваются за счет и в пределах экономии фонда заработной платы.

Надбавки и доплаты могут быть уменьшены или отменены полностью при несоблюдении работниками требований к качеству выполняемых работ, нарушении сроков завершения этапов работы, при нарушении трудовой и

исполнительской дисциплины, а также при недостатке средств фонда материального поощрения.

Установление, отмена или снижение надбавок и доплат оформляется приказом по музею.

Виды доплат:

- за совмещение профессий (должностей) - до 100% оклада (сроком на 1 год);
- за расширение зон обслуживания или объёма выполняемых работ - до 100% оклада (сроком на 1 год);
- за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором - до 100% оклада (сроком на 1 год);
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - согласно ТК РФ;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) - 15% начисляется на фактический заработок.

Руководителем учреждения в настоящее положение могут вноситься дополнения в связи с принимаемыми изменениями в законодательно-нормативной базе Республики Башкортостан.

Настоящее Положение вводится в действие со дня подписания и действует до принятия нового Положения.

Главный бухгалтер



Л.Г.Ямалетдинова