

Согласовано  
Начальник управления культуры  
администрации Старооскольского  
городского округа



И.К. Серянкина

« 05 » апреля 2023 г.

Утверждено  
Приказом директора  
МАУК «Центр современного  
искусства «БЫЛЬ»

от « 05 » апреля 2023 г. № 1

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников**  
**муниципального автономного учреждения культуры**  
**«Центр современного искусства «БЫЛЬ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАУК «Центр современного искусства «БЫЛЬ» (далее - Положение) разработано в с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением 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 МАУК «Центр современного искусства «БЫЛЬ» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение определяет порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, состоящих в штате учреждения (включая внешних совместителей).

1.4. Порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера в отношении руководителя Учреждения из стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения устанавливаются трудовым договором.

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы работников Учреждения, 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 МАУК



Центр современного искусства «Быль» (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, утвержденных 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 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.

Решение об установлении надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы к окладу и его 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 за эффективность, качество и высокие результаты работы – до 600 процентов должностного оклада.

или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - до 300 процентов оклада.

3.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается 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.

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 до 10 лет - 10 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 15 процентов;
- свыше 15 лет - 20 процентов.

Выплата надбавки работникам учреждения производится ежемесячно.

Стимулирующая надбавка устанавливается на календарный год.

3.3. 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.

Стимулирующая надбавка устанавливается на календарный год.

3.6. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю Учреждения 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 повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается ежемесячно приказом начальника управления культуры администрации Старооскольского городского округа.

#### **4. Порядок и условия поощрения работников Учреждения премией по итогам работы**



4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении, могут выплачиваться 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, внеплановых 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, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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, 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, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.6. При определении размера премии 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 Учреждения 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, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

5.2. Единовременная премия может быть выплачена работникам Учреждения:



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 Учреждения 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 Учреждения**

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, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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 одного должностного оклада при наличии средств из всех источников 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 средств, полученных от приносящей доход деятельности, на основании копии свидетельства о рождении;

в) регистрации брака работника - в размере не более одного должностного оклада при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, 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 одного должностного оклада при наличии средств из всех источников 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 одного должностных при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, на основании медицинского заключения (справки) или листа временной нетрудоспособности.

е) к отпуску руководителю учреждения и его заместителям - в размере двух базовых окладов при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

Директор МАУК «Центр современного искусства «Быль»



С.П. Богдановская



Приложение №1  
к Положению о распределении  
стимулирующей части фонда  
оплаты труда работников  
МАУК «Центр современного  
искусства «Быль»

**Критерии  
персонального повышающего коэффициента руководителю,  
стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты  
профессиональной деятельности работников  
МАУК «Центр современного искусства «Быль»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Периодичность, вес индикатора, %</b>
<b>1.</b>	<b>Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу руководителя</b>	<b>Ежемесячно, до 300</b>
1.1	Выполнение учреждением показателей, установленных в муниципальной программе развития	до 30
1.2	Организация и проведение выставок, мастер-классов, мероприятий, участие в общегородских мероприятиях	до 50
1.3	Выполнение плана платных услуг	до 30
1.4	Отсутствие нарушений трудового законодательства	до 10
1.5	Своевременное предоставление документации и информации в вышестоящие организации	до 30
1.6	Удовлетворенность населения качеством предоставления учреждением муниципальных услуг, отсутствие негативных отзывов о деятельности учреждения	до 40
1.7	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по региону	до 30
1.8	Участие работников учреждения в конкурсах, грантах, проектной деятельности, привлечение спонсорской, благотворительной помощи	до 20
1.9	Публикации и освещение деятельности музея в средствах массовой информации, популяризация деятельности музея через официальные страницы учреждения в социальных сетях	до 30
1.10	Наличие сайта учреждение и обеспечение устойчивой работы в актуальном состоянии	до 30
<b>2.</b>	<b>Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы заместителя директора</b>	<b>Ежемесячно, до 300</b>
2.1	Выполнение учреждением показателей, установленных в муниципальной программе	до 30

	развития	
2.2	Организация и проведение выставок, мастер-классов, мероприятий, участие в общегородских мероприятиях	до 50
2.3	Выполнение плана платных услуг	до 30
2.4	Отсутствие нарушений трудового законодательства	до 10
2.5	Своевременное предоставление документации и информации в вышестоящие организации	до 30
2.6	Удовлетворенность населения качеством предоставления учреждением муниципальных услуг, отсутствие негативных отзывов о деятельности учреждения	до 40
2.7	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по региону	до 30
2.8	Участие работников в конкурсах, грантах, проектной деятельности, привлечение спонсорской, благотворительной помощи	до 20
2.9	Публикации и освещение деятельности музея в средствах массовой информации, популяризация деятельности музея через официальные страницы учреждения в социальных сетях	до 30
2.10	Наличие сайта учреждения и обеспечение устойчивой работы в актуальном состоянии	до 30
<b>3.</b>	<b>Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты менеджера, методиста, дизайнера</b>	<b>Ежемесячно, до 600</b>
3.1	Выполнение показателей, установленных в муниципальной программе развития	до 60
3.2	Изучение, актуализация и популяризация произведений современного искусства	до 60
3.3	Предоставление населению качественной муниципальной услуги	до 60
3.4	Участие в конкурсах, грантах, проектной деятельности, привлечение спонсорской, благотворительной помощи	до 60
3.5	Подготовка и распространение информационных материалов (афиш, пригласительных, буклетов, каталогов и т.д.)	до 60
3.6	Публикации и освещение деятельности учреждения (в том числе деятельности работника) в средствах массовой информации и официальных информационных ресурсах учреждения	до 60
3.7	Научное, методическое, организационно-техническое сопровождение сайта учреждения, формирование контента официальных страниц учреждения в социальных сетях	до 60
3.8	Проявление работником профессионализма и	до 60



	ответственности при решении поставленных задач, повышение квалификации	
3.9	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	до 30
3.10	Выполнение плана платных услуг	до 30
3.11	Организация и проведение выставок, мастер-классов, мероприятий, участие в общегородских мероприятиях	до 30
3.12	Своевременное предоставление документации и информации в вышестоящему руководству	до 30
<b>4.</b>	<b>Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы главного инженера</b>	<b>Ежемесячно, до 600</b>
4.1	Выполнение показателей, установленных в муниципальной программе развития	до 90
4.2	Обеспечение выполнения противопожарных мероприятий и содержание пожарного инвентаря в исправном состоянии	до 110
4.3	Контроль за исправностью систем освещения, отопления, вентиляции, водоснабжения и водоотведения и т.д.	до 110
4.4	Разработка и реализация мероприятий по охране труда и технике безопасности	до 110
4.5.	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	до 90
4.6	Своевременное предоставление документации и информации вышестоящему руководству	до 90
<b>5.</b>	<b>Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы заведующего хозяйством</b>	<b>Ежемесячно, до 600</b>
5.1	Выполнение показателей, установленных в муниципальной программе развития	до 80
5.2	Контроль за соблюдением работниками и посетителями учреждения требований СанПин	до 80
5.3	Обеспечение хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной безопасности здания и помещений учреждения	до 90
5.4	Обеспечение содержания прилегающей территории учреждения с требованиями СанПин	до 80
5.5	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	до 90
5.6	Своевременное предоставление документации и информации вышестоящему руководству	до 90

5.7	Участие в разработке планов текущих и капитальных ремонтов основных , составление смет хозяйственных расходов	до 90
-----	---	-------

Директор МАУК «Центр современного искусства «Быль»



С.П. Богдановская