



БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА БЕЛГОРОДА
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«ВЫСТАВОЧНЫЙ ЗАЛ «РОДИНА»
308000, г. Белгород, пр. Б.Хмельницкого, 71; тел./факс: 32-71-77; e-mail: vzrodina@yandex.ru

ПРИКАЗ

«03» марта 2020 г.

г. Белгород

№ 19-ОД

Об утверждении Положения об оплате труда

На основании решения Белгородского городского Совета от 18.02.2020 года № 207 «О внесении изменений в решение Совета депутатов города Белгорода от 23 августа 2011 года № 519 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Белгорода»

п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Выставочный зал «Родина» от 01.04.2020 года.
2. Приказ от 30.09.2019 № 69-ОД считать утратившим силу.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Приложение на 18 листах.

Директор

А.А. Колесников

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Выставочный зал «Родина»

Положение подготовлено:

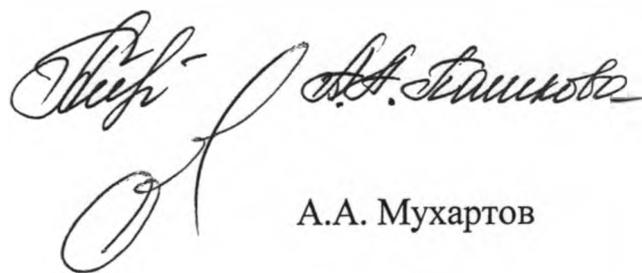
Директор муниципального бюджетного учреждения культуры «Выставочный зал «Родина»



А.А. Колесников

Положение согласовано:

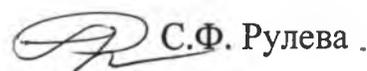
Заместитель главы администрации города по внутренней и кадровой политике



А.А. Мухартов

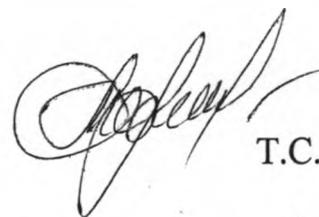
Заместитель главы администрации города по социальной политике и образованию

Руководитель комитета финансов и бюджетных отношений администрации города



С.Ф. Рулева .

Заместитель руководителя департамента экономического развития - начальник управления экономического развития и инвестиций администрации города



Т.С. Сергеева

Руководитель управления кадровой политики администрации города



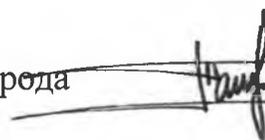
А.А. Пашкова

Руководитель управления культуры администрации города



О.А. Лесных

Начальник управления по труду и социальному партнерству департамента экономического развития администрации города



К.В. Татьяничев



УТВЕРЖДЕНО
приказом муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Выставочный зал «Родина»

от «03» марта 2020 г. № 19-08

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Выставочный зал «Родина»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Выставочный зал «Родина» (далее – Положение) разработано в соответствии с п.1.8. Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа «Город Белгород», утвержденного решением Совета депутатов города Белгорода от 23.08.2011 г. № 519.

1.2. Положением предусмотрены единые принципы оплаты труда, основанные на:

– обеспечении равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущении какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждений;

– обеспечении зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

– использовании материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

– сохранении единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

– недопущении снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Белгородской области, городского округа «Город Белгород».

1.3. В настоящем Положении используются следующие основные понятия и определения:

заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

профессиональные квалификационные группы – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

должностной оклад – фиксированная сумма оплаты труда работника, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты – доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

стимулирующие выплаты – денежные выплаты, установленные за высокую результативность и эффективность профессиональной деятельности работника с целью повышения мотивации качественного труда работников и поощрения за результаты труда;

социальные выплаты – денежные выплаты, установленные в соответствии с коллективным договором, соглашениями, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций;

базовая часть фонда оплаты труда – часть фонда оплаты труда учреждения, включающая должностные оклады, повышающие коэффициенты, компенсационные и социальные выплаты всех работников в соответствии со штатным расписанием учреждения;

стимулирующая часть фонда оплаты труда – часть фонда оплаты труда учреждения, включающая стимулирующие выплаты всем работникам в соответствии со штатным расписанием учреждения;

молодой квалифицированный специалист – работник учреждения в возрасте до 30 лет, окончивший высшее или среднее профессиональное учебное заведение (независимо от формы обучения), работающий по специальности.

1.4. Источниками формирования фонда оплаты труда работников учреждения являются:

- бюджетное финансирование в пределах средств, предусмотренных бюджетом городского округа «Город Белгород» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ);

- средства, полученные от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

1.5. Фонд оплаты труда работников формируется таким образом, чтобы размеры базовых должностных окладов составляли 50-55 процентов,

выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда – 10-15 процентов и оставшаяся часть – выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

1.6. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Выставочный зал «Родина» (далее – учреждение) включает в себя должностной оклад (далее – оклад), повышающий коэффициент, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

1.7. Размеры окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.8. Размеры стимулирующих и социальных выплат конкретным работникам устанавливаются локальным актом учреждения по представлению комиссии по установлению стимулирующих и социальных выплат.

1.9. Комиссия по установлению стимулирующих и социальных выплат (далее – Комиссия) создается в учреждении в порядке, определенном Положением об оплате труда работников учреждения. Положение о Комиссии утверждается локальным актом учреждения.

Состав Комиссии формируется и утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии включаются заместитель руководителя учреждения, специалист по кадровому делопроизводству, председатель первичной профсоюзной организации учреждения, представитель управления культуры администрации города Белгорода (по согласованию), иные работники учреждения.

1.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) не должен превышать соотношения, которое устанавливается нормативным правовым актом администрации города Белгорода.

1.11. Все правоотношения, прямо не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения включает оклад, повышающий коэффициент, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера.

2.2. Размеры окладов работников устанавливаются в соответствии со штатным расписанием учреждения.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников учреждения.

Оклады руководителя учреждения, его заместителей, (далее – руководящие работники) устанавливаются в соответствии с группой по оплате труда руководителей. Порядок отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей утверждается локальным актом учредителя.

Размеры окладов работников учреждений, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей специалистов и служащих.

Размеры окладов работников учреждений, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ.

Оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами городского округа «Город Белгород».

Ответственность за своевременное и правильное установление размеров окладов руководящих работников учреждения несет учредитель, работников учреждения, занимающих должности специалистов, служащих и работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, – руководитель учреждения.

Размер оклада фиксируется в трудовом договоре работника учреждения.

2.3. К окладу руководящих работников учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом выполнения работы, не входящей в должностные обязанности, сложности, важности и масштабы выполняемой работы, степени самостоятельности, уровня профессионального мастерства и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу руководящих работников принимается учредителем.

Порядок определения персонального повышающего коэффициента руководящих работников утверждается локальным актом учредителя. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента руководящих работников – до 300 процентов от оклада.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника учреждения на повышающий коэффициент. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на один календарный год и утверждаются локальным актом учредителя в отношении руководящих работников учреждения.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов руководящим работникам учреждения принимается с учетом обеспечения выплат за счет источников, указанных в п.1.4. настоящего Положения.

2.4. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

2.5. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Работникам учреждения могут выплачиваться социальные и иные выплаты в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

3.2. Выплата работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Данная компенсация устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проведенной независимой специализированной организацией.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам учреждения при совмещении ими профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Доплаты устанавливаются приказом руководителя учреждения.

4. Условия установления надбавок стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу:

- за эффективность, качество и высокие результаты работы;
- за звание;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Решение об установлении стимулирующих надбавок к окладу руководящих работников принимается учредителем. Порядок определения стимулирующих надбавок руководящим работникам утверждается локальным актом учредителя.

4.3. Стимулирующие надбавки к окладу работникам учреждения, занимающим должности специалистов, служащих, и работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих,

устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании предложений Комиссии и по согласованию с учредителем.

4.4. Стимулирующие надбавки выплачиваются ежемесячно в зависимости от фактически отработанного времени и прекращаются с момента увольнения работника.

4.5. Решение об установлении стимулирующих надбавок работникам учреждения принимается с учетом обеспечения выплат за счет источников, указанных в п.1.4. настоящего Положения.

4.6. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от специфики деятельности и в соответствии с критериями, определенными приложением № 1 к настоящему Положению. При установлении стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- за выполнение плановых показателей сверх установленных значений;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- внедрение новых форм работы, нового репертуара;
- выполнение работ не входящих в должностные обязанности;
- другие факторы, способствующие эффективной деятельности учреждения.

Размер стимулирующей надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении в зависимости от количества баллов, набранных работником учреждения по итогам отчетного квартала по каждому из критериев, так и в процентном отношении к окладу.

Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Комиссией.

При наличии других показателей, не предусмотренных, но значительно увеличивающих интенсивность и качество труда, а также иллюстрирующих высокие результаты выполняемой работы, Комиссия может увеличить размер стимулирующей надбавки работника, но не более чем на 50 баллов.

Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы работникам, принятым впервые, устанавливается в размере до 50 процентов от должностного оклада.

Стоимость (денежное значение) одного балла может меняться в зависимости от объема фонда стимулирования за эффективность, качество и высокие результаты работы на текущий финансовый год. Стоимость одного балла утверждается ежеквартально приказом руководителя учреждения.

Стоимость (денежное значение) одного балла в текущем квартале определяется путем деления квартального объема фонда стимулирования за эффективность, качество и высокие результаты работы на 3 (количество

месяцев в квартале), а затем на количество баллов, набранных всеми работниками учреждения в отчетный период (квартал).

Размер ежемесячной выплаты работнику учреждения определяется путем умножения стоимости (денежного значения) одного балла в месяц на количество баллов, набранных данным работником учреждения по итогам отчетного квартала.

Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы для руководящих работников – до 300 процентов от оклада, работников, занимающих должности специалистов и служащих, – до 600 процентов от оклада, для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, – до 300 процентов от оклада.

Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается на срок, определенный для руководящих работников – на шесть месяцев (полугодие), для остальных категорий работников учреждений – на 1 квартал.

Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы может быть снижена в следующих случаях:

- за некачественное и несвоевременное исполнение работником должностных обязанностей – на 25% в течение месяца;
- за нарушение Устава учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов учреждения – на 30 % в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде замечания – на 50% в течение месяца;
- за дисциплинарное взыскание в виде выговора – на 100 % в течение месяца;
- за повторное дисциплинарное взыскание – на 100 % в течение года.

Снижение стимулирующей выплаты осуществляется приказом руководителя учреждения на основании решения Комиссии.

4.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливаются руководящим работникам и работникам, занимающим должности специалистов и служащих, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах от оклада:

- за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный» – 10 процентов от оклада;
- за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), «Заслуженный деятель искусств» – 20 процентов от оклада.

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

Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам учреждения по основному месту работы.

4.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается

работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (федеральных, государственных, муниципальных), или общего количества лет работы на должностях специалистов по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры и искусства. Размеры надбавки в процентах от оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5 процентов от оклада;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов от оклада;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов от оклада;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 20 процентов от оклада.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения по основному месту работы.

Стимулирующая надбавка работникам учреждения за выслугу лет устанавливается с момента возникновения права её назначения.

Продолжительность стажа работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

В стаж работы засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением на работе);

– время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию.

4.9. В целях поощрения работников могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за участие в реализации проектов (квартал);
- при поощрении и награждении работников учреждения;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

Решение о премировании руководящих работников учреждения принимается учредителем. Порядок премирования руководящих работников утверждается локальным актом учредителя.

Премирование работников учреждений, занимающих должности специалистов, служащих, и работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливается приказом руководителя учреждения на основании предложений Комиссии и по согласованию с учредителем.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премиальные выплаты не ограничены.

Решение об установлении размера премиальных выплат работникам

учреждений принимается с учетом их обеспечения за счет источников, указанных в п. 1.4 настоящего Положения.

4.9.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с учетом:

- успешного и добросовестного исполнения работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативы, творчества и использование новых форм и методов, положительно отразившихся на результатах деятельности;
- качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) не выплачивается в случаях:

- зафиксированных нарушений работником правил внутреннего трудового распорядка;
- создания работником конфликтных ситуаций, которые способствовали снижению количества (качества) предоставляемых услуг;
- наличия замечаний по результатам проверок в учреждении в части деятельности работника.

4.9.2. Премия за участие в реализации проекта устанавливается работнику учреждения, являющемуся членом рабочей группы проекта, в соответствии с трудозатратами, произведенными в отчетном периоде (квартал):

- за проекты, по которым своевременно или досрочно завершены в текущем (премируемом) квартале контрольные события;
- проекты, по которым достигнуты в текущем квартале показатели результативности (завершённые проекты).

Размер премиальных выплат за участие в реализации проекта определяется исходя из трудозатрат в соответствии с Порядком материального стимулирования участников разработки и реализации проектов городского округа «Город Белгород», утвержденным нормативным правовым актом администрации города Белгорода.

4.9.3. Премия при поощрении и награждении работника учреждения Губернатором Белгородской области или главой администрации города Белгорода, Правительством Белгородской области, присвоении почетных званий РФ, Белгородской области, города Белгорода, награждении знаками отличия РФ, Белгородской области, города Белгорода, награждении орденами и медалями РФ, Белгородской области, города Белгорода, награждении Почетной грамотой Министерства культуры РФ, управления культуры Белгородской области, управления культуры администрации города Белгорода, благодарностью управления культуры администрации города Белгорода выплачивается одновременно в размерах, определенных соответствующим распорядительным актом о поощрении или награждении работника.

4.9.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работнику одновременно по итогам выполнения особо

важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

5. Условия установления социальных и иных выплат

5.1. Работникам учреждения могут быть осуществлены социальные и иные выплаты.

Решение об установлении социальных и иных выплат руководящим работникам принимается учредителем. Порядок определения социальных и иных выплат руководящим работникам утверждается локальным актом учредителя.

Социальные и иные выплаты работникам учреждения, занимающим должности специалистов, служащих, и работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются приказом руководителя учреждения на основании предложений Комиссии и по согласованию с учредителем.

Решение об установлении социальных и иных выплат работникам учреждения принимается с учетом обеспечения выплат за счет источников, указанных в п.1.4. настоящего Положения.

5.2. Работникам учреждения производится единовременная выплата к отпуску в следующих размерах:

- руководителю учреждения – в размере двух окладов в год;
- специалистам, служащим, работникам, осуществляющим трудовую деятельность по профессиям рабочих – в размере одного оклада.

Единовременная выплата к отпуску производится по основному месту работы и основной занимаемой должности. Единовременная выплата к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется один раз в год на основании личного заявления работника при уходе в отпуск не менее чем на 14 календарных дней.

При предоставлении оплачиваемого отпуска вновь принятому работнику, отработавшему менее шести месяцев, единовременная выплата не производится.

Единовременная выплата к отпуску не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, принятым на сезонные работы;

5.3. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в связи с чрезвычайными жизненными ситуациями. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника в соответствии с коллективным договором, соглашением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Работникам учреждения могут быть произведены выплаты в связи

с юбилейными и праздничными датами в соответствии с локальными актами учредителя или коллективным договором учреждения.

5.5. Молодым квалифицированным специалистам назначается ежемесячная доплата в следующих размерах к окладу:

- окончившим высшие учебные заведения – 30 процентов от оклада;
- окончившим средние специальные учебные заведения – 20 процентов от оклада.

Доплата молодым квалифицированным специалистам устанавливается по основному месту работы и выплачивается в течение трех лет с момента окончания учебного заведения и достижения им возраста 30 лет.

Молодым квалифицированным специалистам, принятым на работу впервые в учреждение по основному месту работы, выплачивается единовременное пособие в размере 1000 рублей.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

6.1. По решению руководителя учреждения работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников учреждения, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

6.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и иными федеральными законами.

7.2. Размеры окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по профессионально-квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

7.3. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законодательством или трудовым договором.

7.4. Заработная плата перечисляется на счет работника в банке на условиях, определенных трудовым договором.

7.5. Заработная плата выплачивается в следующем порядке: 20 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину расчетного месяца, 5 числа месяца, следующего за расчетным – заработная плата за вторую половину расчетного месяца (окончательный расчет за месяц).

7.6. Ежемесячно, при окончательном расчете заработной платы, работники учреждения получают расчетный листок с составными частями заработной платы, причитающейся ему за месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.7. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца и окончательный расчет (основная часть). Заработная плата за первую половину месяца выдается 20-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 5-го числа месяца, следующего за расчетным.

7.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.9. Ознакомление работников с настоящим Положением производится при приеме на работу до заключения трудового договора. Ознакомление работающих работников с настоящим Положением и последующими изменениями, и дополнениями к нему осуществляется специалистом по кадрам.

7.10. Ответственным за хранение настоящего Положения является руководитель учреждения.

**Директор МБУК «Выставочный
зал «Родина»**

 **А.А. Колесников**

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБУК «Выставочный зал «Родина»

Критерии для определения стимулирующей выплаты за эффективность, качество и высокие результаты работы работникам МБУК «Выставочный зал «Родина»

Наименование критерия	Оценка критерия	Расчет и размер выплат (в баллах)	Примечание
Интенсивность и напряженность работы, выполнение плановых показателей сверх установленных значений			
Выполнение утвержденных индивидуальных целевых показателей деятельности	При условии выполнения всех утвержденных целевых показателей на 100%	15 баллов	При исполнении утвержденных целевых показателей менее чем на 80% остальные представленные результаты работы сотрудника за квартал Комиссией не рассматриваются
Количество экскурсий, проведенных сверх установленного плана	На стационаре	1 балл за 1 экскурсию	Не более 20 баллов
	Вне стационара (выездная, пешеходная)	2 балла за 1 экскурсию	
Количество лекций, проведенных сверх установленного плана	На стационаре	1 балл за 1 лекцию	Не более 20 баллов
	Вне стационара	2 балла за 1 лекцию	
Количество мастер-классов, проведенных сверх установленного плана	На стационаре	1 балл за 1 занятие	Не более 30 баллов
	Вне стационара	2 балла за 1 занятие	
Количество выставок, организованных сверх установленного плана (в качестве куратора)	На стационаре	align="center">5 баллов за 1 выставку	Не более 20 баллов
	Вне стационара		

Наименование критерия	Оценка критерия	Расчет и размер выплат (в баллах)	Примечание
Количество предметов, описанных и сданных в фонды, сверх установленного плана	В зависимости от фонда, в который поступил предмет (основной/научно-вспомогательный)	2 балла за 1 предмет основного фонда; 1 балл за 1 предмет научно-вспомогательного фонда	Не более 15 баллов
Количество предметов, принятых на временное хранение сверх установленного плана	К расчету принимаются только предметы, поступившие на временное хранение при организации внеплановых выставок	0,1 балла за 1 предмет	Не более 15 баллов
Выполнение работ по разработке комплектов дизайн-макетов (афиша+баннер+пригласительный билет), видеороликов	К расчету принимаются только макеты и видеоролики, подготовленные к выставкам и мероприятиям, проведенным сверх установленного плана	2 балла за 1 комплект дизайн-макета; 5 баллов за 1 ролик	Не более 20 баллов
Подготовка информации для размещения в аккаунте учреждения в социальных сетях через ЕИПСК (для назначенного приказом ответственного за работу с аккаунтом) и выполнение работ по размещению информации в ЕИПСК (для назначенного приказом ответственного за работу в ЕИПСК)	К расчету принимается только информация, подготовленная и размещенная сверх установленного плана	0,5 баллов за 1 публикацию в социальной сети	
Выполнение работ не входящий в должностные обязанности (в отчете указываются работы выполняемые работником)	В зависимости от периодичности и объема выполняемых работ	до 50 баллов	
Внедрение новых форм работы			
Разработка новых форм мероприятий, внедрение новых услуг в учреждении	В зависимости от сложности, новизны, востребованности у посетителей, экономической эффективности	до 20 баллов	
Разработка новых маршрутов экскурсий, лекций, музейных уроков, мастер-классов, игровых программ	Учитываются уникальные тексты экскурсий и лекций, методические разработки музейных уроков, мастер-классов, сценарии игровых	5 баллов за 1 экскурсию (45 мин.); 5 баллов за 1 лекцию (45	Не более 20 баллов

Наименование критерия	Оценка критерия	Расчет и размер выплат (в баллах)	Примечание
	программ, разработанные и внедренные в деятельность учреждения в отчетном периоде. Разработка должна быть утверждена приказом руководителя учреждения	мин.); 5 баллов за 1 музейный урок; 5 баллов за 1 мастер-класс; 5 баллов за 1 игровую программу	
Участие в проектной деятельности	Учитываются проекты, реализуемые на уровне управления культуры администрации города Белгорода, проекты регионального и федерального уровня, по которым своевременно или досрочно завершены в отчетном квартале контрольные события	до 5 баллов за инициативную заявку; до 10 баллов за паспорт проекта; до 10 баллов за план реализации проекта; до 25 баллов за участие в реализации проекта	
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения			
Освещение деятельности учреждения в СМИ (с учетом электронных изданий)	Учитываются публикации на официальном сайте учреждения, подготовленные сотрудником (в случае, если сотруднику не установлена стимулирующая доплата за эту деятельность)	1 балл за 1 публикацию	
	Учитываются публикации сотрудника учреждения в зарегистрированных электронных средствах массовой информации	3 балла за 1 публикацию	
	Учитываются публикации сотрудника учреждения в зарегистрированных муниципальных СМИ или публикации, размещенные в СМИ благодаря сотруднику учреждения	5 баллов за 1 публикацию	
	Учитываются публикации сотрудника учреждения в зарегистрированных региональных СМИ или публикации, размещенные в СМИ благодаря сотруднику учреждения	10 баллов за 1 публикацию	

Наименование критерия	Оценка критерия	Расчет и размер выплат (в баллах)	Примечание
	Учитываются публикации сотрудника учреждения в зарегистрированных федеральных СМИ или публикации, размещенные в СМИ благодаря сотруднику учреждения	15 баллов за 1 публикацию	
Выступление на конференции, семинаре, круглом столе и т.д.	Учитываются только выступления, освещающие деятельность Учреждения	5 баллов за выступление на конференции; 3 балла за выступление на семинаре; 2 балла за выступление на круглом столе	Не более 25 баллов
Участие в организации и проведении мероприятий на открытых площадках города	Учитываются только мероприятия, получившие статус городских и региональных	5 баллов за 1 мероприятие	Не более 20 баллов
Организация и проведение конкурса, фестиваля, конференции и т.п.	В зависимости от степени участия сотрудника в организации мероприятия, уровня конкурса, фестиваля: городского/зонального/межзонального/ регионального уровня межрегионального/всероссийского/ международного уровня	до 20 баллов до 30 баллов	
Другие факторы, способствующей эффективной деятельности учреждения			
Привлечение внебюджетных средств, сверх установленного плана	В зависимости от суммы привлеченных средств	1 балл за каждую 1 000 руб.	
Разработка заявок на участие в федеральных и региональных программах, получение грантов	В зависимости от сложности выполненной работы, ее уникальности, своевременной и качественной подготовки, степени участия сотрудника в разработке заявки	до 15 баллов за 1 заявку в федеральную программу; до 10 баллов за 1 заявку на получение гранта	
Участие в работе комиссий, жюри и т.д.	В зависимости от периодичности проведения заседаний	3 балла за участие в каждой комиссии, 1 балл за участие в работе жюри и т.д.	Не более 10 баллов

Наименование критерия	Оценка критерия	Расчет и размер выплат (в баллах)	Примечание
За своевременное и правильное оформление договоров по содержанию и обслуживанию зданий и прилегающих территорий, участие в конкурсах	В зависимости от сложности выполненной работы, своевременной и качественной подготовки документов	до 15 баллов	
За своевременное и полное предоставление информации и отчетности	В зависимости от своевременной подготовки документов, при условии отсутствия к качеству документов	до 10 баллов	

Директор МБУК «Выставочный зал «Родина»



А.А. Колесников

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту новой редакции Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Выставочный зал «Родина»

Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Выставочный зал «Родина» создано в целях удовлетворения культурно-досуговых, эстетических, просветительных потребностей населения города, обеспечения образовательного процесса в области культуры и искусства, сохранения, развития и популяризации изобразительного искусства.

Оплата труда работников учреждения производится согласно отраслевому Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Белгорода, утвержденному решением Совета депутатов города Белгорода от 23 августа 2011 года № 519 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Белгорода» (в редакции решения Совета депутатов города Белгорода от 17 августа 2012 года № 642, решений Белгородского городского Совета от 26 сентября 2017 года № 566, от 29 мая 2018 года № 663, от 25 декабря 2018 года № 47, от 10 сентября 2019 года № 151, от 18 февраля 2020 года № 207).

Проект Положения об оплате труда работников МБУК «Выставочный зал «Родина» в новой редакции разработан в соответствии с пунктом 1.8. отраслевого Положения об оплате труда, и в связи с вступлением в силу с 1 апреля 2020 года.

В Приложение 1 «Критерии для определения стимулирующей выплаты за эффективность, качество и высокие результаты работы работников» Положения изменены критерии стимулирующих выплат и выражение в баллах данных критериев.

Указанные изменения позволят более объективно оценивать деятельность работников учреждения в рамках исполнения «эффективного контракта».

Вносимые изменения в представленный проект Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Выставочный зал «Родина» не потребует выделения дополнительных средств из бюджета городского округа «Город Белгород».

**Директор
МБУК «Выставочный зал «Родина»**



А.А. Колесников