

СОГЛАСОВАНО

От инициативной группы

Л.А. Ахмадиярова
«15» мая 2024 года

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУКИ РУМЦ Минкультуры РБ

Л.А. Марешова
от «15» мая 2024 года

ПОЛОЖЕНИЕ

**о материальном стимулировании работников
государственного бюджетного учреждения культуры и искусства
Республиканский учебно-методический центр по образованию
Министерства культуры Республики Башкортостан**

(новая редакция)

1. Общие положения

Настоящее Положение о материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения культуры и искусства Республиканский учебно-методический центр по образованию Министерства культуры Республики Башкортостан (далее - Положение и РУМЦ соответственно) устанавливает порядок выплат стимулирующего характера, направленных на мотивацию работника к качественному результату труда, а также порядок поощрений за выполненную работу, позволяющих оценить качество и результативность работы.

2. Перечень видов стимулирующих выплат

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент педагогическим работникам за стаж педагогической работы;
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;
- повышающий коэффициент водителям, имеющим класс;
- повышающий коэффициент за выслугу лет;
- повышающий коэффициент за звание (ученую степень);
- повышающий коэффициент молодым специалистам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

К премиальным выплатам относятся премии, устанавливаемые в целях поощрения работников за выполненную работу:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ (единовременно);
- за выполнение особо важных и срочных работ (единовременно);
- за интенсивность и высокие результаты работы (единовременно).

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера

- 3.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда, по решению директора РУМЦ в соответствии с настоящим Положением.
- 3.2. Размеры премий устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.
- 3.3. Стимулирующие выплаты начисляются как основным работникам РУМЦ, так и работающим по совместительству.
- 3.4. На выплаты стимулирующего характера начисляется районный коэффициент.
- 3.5. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением, в том числе премии, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.
- 3.6. Размер премий работникам устанавливается приказом директора РУМЦ.

4. Перечень оснований, показателей, критериев оценки эффективности деятельности для установления стимулирующих выплат

4.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Персональный повышающий коэффициент к окладу	Уровень профессиональной подготовки работника, сложность или важность выполняемой им работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, необходимость выполнения условий пункта 1.8 Положения о системе оплаты труда работников РУМЦ и другие факторы	Ежемесячно	до 3,0 устанавливается директором РУМЦ персонально в отношении конкретного работника

4.1.2. Повышающий коэффициент за стаж педагогической работы работникам РУМЦ, занимающим должности, отнесенные к ПКГ должностей работников образования:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Повышающий коэффициент за стаж педагогической работы	Стаж педагогической работы:	Ежемесячно	
	• от 2 до 5 лет;		0,05
	• от 5 до 10 лет;		0,10
	• от 10 до 20 лет;		0,20
	• свыше 20 лет.		0,25

Стаж педагогической работы работникам РУМЦ устанавливается в соответствии с приложением № 1 к Положению о системе оплаты труда работников РУМЦ.

4.1.3. Повышающие коэффициенты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников, устанавливаются с учетом содержания, объема, сложности, важности выполняемых работ:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (руководство методическим объединением)	Своевременные и качественные сбор, проверка, анализ, составление свода информации и отчетной документации образовательных организаций (ОО) методического объединения	Ежемесячно	0,15-0,70 устанавливается с учетом количества ОО и контингента учащихся, сложности и важности работы в ОО
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (заполнение табеля учета рабочего времени)	Качественное заполнение табеля учета рабочего времени работников и документов по кадрам; своевременная сдача табеля в бухгалтерию для расчета заработной платы	Ежемесячно	0,40

Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (организация работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них)	Качественное ведение, хранение, своевременный учет и выдача трудовых книжек и вкладышей в них	Ежемесячно	0,20
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (ведение воинского учета и бронирования граждан)	Своевременные и качественные подготовка, сверка и сдача отчетной документации по воинскому учету и бронированию граждан	Ежемесячно	0,3
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (выполнение работ по гражданской обороне)	Своевременные и качественные планирование, организация работы и подготовка отчетной документации по гражданской обороне	Ежемесячно	0,10
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (выполнение работ по пожарной безопасности)	Качественный контроль за соблюдением правил пожарной и технической безопасности, ведение и учет необходимой документации, внесение необходимых изменений, своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Ежемесячно	0,10

Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (выполнение работ по охране труда)	Качественный контроль за соблюдением требований охраны труда, ведение и учет необходимой документации, внесение необходимых изменений, своевременная подготовка и сдача отчетной документации	Ежемесячно	0,10
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (организация работы склада)	Качественные и своевременные учет движения товарно-материальных ценностей	Ежемесячно	0,10
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (выполнение постпечатных операций и учет и движение изданий)	Своевременные и качественные сборка, сшивка, обрезка, учет движения печатных изданий	Ежемесячно	0,30-0,55
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (за работу по ведению сайта РУМЦ и	Своевременное и качественное сопровождение и актуализация сайтов, контроль за регулярным обновлением информации и	Ежемесячно	1,0

размещению информации на Официальных сайтах РФ и др. сайтах, перевод на баш. язык и размещение на официальном сайте РУМЦ Минкультуры РБ)	документов		
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (за исполнение обязанностей экономиста и кассира)	Качественное и своевременное ведение необходимой документации, внесение необходимых изменений, подготовка и сдача отчетной документации, учет движения кассовых документов	Ежемесячно	до 1,5
Повышающий коэффициент за работу, не входящую в должностные обязанности (организация работы по аттестации педагогических работников в целях установления квалификационны х категории)	Организация качественной работы по приёму, регистрации заявлений и прилагаемых документов педагогических работников на аттестацию, выдача уведомлений; своевременное оформление необходимой документации: формирование списка аттестуемых педагогических работников, подготовка материалов для заседания Аттестационной комиссии Минкультуры	Ежемесячно	до 1,0

	РБ, своевременная передача материалов по результатам заседания Аттестационной комиссии Минкультуры РБ в Министерство образования и науки РБ; подготовка и сдача отчётной документации.		
--	--	--	--

4.1.4. Повышающий коэффициент водителям, имеющим класс:

Повышающий коэффициент водителям, имеющим класс	Водитель, имеющий 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»)	Ежемесячно	0,5
	Водитель, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»))		0,25

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов доплата определяется по каждому основанию к окладу (должностному окладу).

4.1.5. Повышающий коэффициент за выслугу лет работникам РУМЦ, кроме работников, занимающих должности, отнесённые к ПКГ должностей работников образования, устанавливается в следующих размерах:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Повышающий коэффициент за выслугу лет	Общий стаж работы:	Ежемесячно	
	• от 5 до 10 лет;		0,10
	• от 10 до 20 лет;		0,20
	• от 20 до 25 лет;		0,30
	• от 25 лет и выше.		0,40

Данная надбавка устанавливается в соответствии с приложением № 2 к Положению о системе оплаты труда работников РУМЦ.

4.1.6. Повышающий коэффициент за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю учреждения, профессиональной деятельности в следующих размерах:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Повышающий коэффициент за звание (ученую степень)	Наличие ученой степени доктора наук (соответствующей профилю выполняемой работы) Почетного звания "Народный учитель"	Ежемесячно	0,35
	Наличие ученой степени кандидата наук (соответствующей профилю выполняемой работы),		0,20
	Наличие почетных званий, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный"		0,35 0,20

Указанная стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

4.1.7. Молодым специалистам, деятельность которых связана с методическим обеспечением, работающим в РУМЦ, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 3450 рублей пропорционально объему учебной нагрузки, отработанному времени.

Заработная плата без учета указанной надбавки не может быть установлена ниже минимального размера оплаты труда.

Молодым специалистом признается лицо в возрасте до 35 лет включительно, окончившее профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые принятое на работу в организацию по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

К уважительным причинам пропуска срока трудоустройства для получения ежемесячной стимулирующей надбавки являются:

временная нетрудоспособность, подтвержденная документально;

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается при условии, если молодой специалист, деятельность которого связана с методическим обеспечением, оформляет трудовые отношения не позднее 60 дней со дня окончания временной нетрудоспособности, прохождения срочной службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации или прохождения альтернативной гражданской службы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам, деятельность которых связана с методическим обеспечением, устанавливается с даты трудоустройства в течение первых пяти лет непрерывной работы на педагогической должности.

В пятилетний срок действия статуса молодого специалиста не включаются следующие периоды (статус сохраняется, срок действия продлевается):

призыв работника на военную службу по мобилизации или заключение им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

призыв на срочную военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

оформление трудовых отношений с работником после расторжения трудового договора в другой образовательной организации;

обучение в очной аспирантуре, магистратуре сроком не более трех лет;

отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.2. Сроки действия, изменение размеров и условий применения повышающих коэффициентов производится на основании приказа директора РУМЦ со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для их изменения либо прекращения действия.

Право директора РУМЦ на применение повышающих коэффициентов к должностным окладам работников возникает:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в РУМЦ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения этого звания;

при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня вынесения решения о выдаче соответствующего документа.

Основаниями отмены применения повышающих коэффициентов к должностным окладам работников РУМЦ являются:

окончание срока действия установленного повышающего коэффициента;

выявленные в ходе проверки ошибки в подсчете стажа педагогической работы, стажа работы – со дня получения официального предписания об устранении выявившегося несоответствия;

наличие у работника непогашенных дисциплинарных взысканий.

4.3. Премияльные выплаты осуществляются по решению и на основании приказа директора РУМЦ в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников РУМЦ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

4.4. С целью принятия решения об установлении премияльных выплат работникам приказом директора РУМЦ утверждается комиссия для оценки эффективности работы различных категорий работников с участием представительного органа работников.

4.4.1. Премия по итогам работы за период (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 РУМЦ;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности РУМЦ;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в выполнении важных и(или) сложных работ, мероприятий;

качественное и результативное выполнение работ, направленных на достижение целевых показателей (индикаторов) развития, утвержденных в Плане мероприятий («дорожная карта») по повышению эффективности деятельности РУМЦ;

выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

Основными критериями снижения размера премияльных выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение должностных обязанностей, таких как:

- невыполнение государственного задания, целевых показателей (индикаторов) «дорожной карты» РУМЦ;
- нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации;
- неэффективное и нерациональное использование оборудования, инвентаря и иных материальных ценностей.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников РУМЦ устанавливаются в зависимости от занимаемой работником должности:

4.4.1.1. Заместитель директора по основной деятельности, старшие методисты, методисты:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по итогам работы за период	1. Выполнение государственного задания по предоставлению дополнительного профессионального образования работникам образовательных учреждений, учреждений культуры и искусства; 2. Увеличение доли количества работников учреждений сферы культуры и искусства, прошедших краткосрочное обучение, по сравнению с предыдущим годом; 3. Выполнение государственного задания по организации учебно-методических и научно-практических мероприятий; 4. Увеличение доли количества участников учебно-методических и научно-практических мероприятий по сравнению с предыдущим годом; 5. Выполнение государственного задания по организации и проведению конкурсов, фестивалей, выставок,	Ежеквартально, ежегодно (единовременно - 1 раз в месяц, в полугодие) в соответствии с Положениями о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников	Устанавливается в зависимости от наличия бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, пропорционально начисленной заработной плате и персональному вкладу работника за итоговый период приказом директора РУМЦ

создание необходимых условий для проведения мероприятий;		
6. Увеличение доли количества участников конкурсов, фестивалей, выставок по сравнению с предыдущим годом;		
7. Выполнение государственного задания по созданию (изданию) кино-, фото-, аудио, мультимедийной, печатной, в том числе учебной, нотной продукции;		
8. Увеличение доли учебно-методической продукции, доведенной до потребителя;		
9. Сопровождение (информационно-статистическое) выполнения государственного задания РУМЦ;		
10. Увеличение средней суммы одного гранта для поддержки творческих проектов в области культуры и искусства;		
11. Увеличение количества стипендиатов среди одаренных детей и талантливой молодежи;		
12. Увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях в целях выявления и поддержки юных талантов, в общем числе детей.		

4.4.1.2. Заместитель директора по общим вопросам, работники бухгалтерии:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по итогам работы за период	1. Сопровождение (организационное, техническое, экономическое, бухгалтерское) выполнения государственного задания по предоставлению дополнительного профессионального образования работникам образовательных учреждений, учреждений культуры и искусства; 2. Сопровождение (организационное, техническое, экономическое, бухгалтерское) выполнения государственного задания по организации учебно-методических и научно-практических мероприятий; 3. Сопровождение (организационное, техническое, экономическое, бухгалтерское) выполнения государственного задания по организации и проведению конкурсов, фестивалей, выставок, создание необходимых условий для проведения мероприятий; 4. Сопровождение (организационное, техническое, экономическое, бухгалтерское) выполнения государственного задания по созданию (изданию) кино-, фото-, аудио,	Ежеквартально, ежегодно (единовременно - 1 раз в месяц, в полугодие) в соответствии с Положениями о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников	Устанавливается в зависимости от наличия бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, пропорционально начисленной заработной плате и персональному вкладу работника за итоговый период приказом директора РУМЦ

	мультимедийной, печатной, в том числе учебной, нотной продукции.		
--	--	--	--

4.4.1.3. Специалист по кадрам:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по итогам работы за период	Качественное ведение кадрового учета и делопроизводства. Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Ежеквартально, ежегодно (единовременно - 1 раз в месяц, в полугодие) в соответствии с Положениями о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников	Устанавливается в зависимости от наличия бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, пропорционально начисленной заработной плате и персональному вкладу работника за итоговый период приказом директора РУМЦ

4.4.1.4. Юрисконсульт:

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по итогам работы за период	Качественное обеспечение закупок для государственных нужд. Составление отчетности.	Ежеквартально, ежегодно (единовременно - 1 раз в месяц, в полугодие) в соответствии с Положениями о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников	Устанавливается в зависимости от наличия бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, пропорционально начисленной заработной плате и персональному вкладу работника за итоговый

			период приказом директора РУМЦ
--	--	--	---

4.4.1.5. Водитель:			
Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премия по итогам работы за период	Обеспечение исправного технического автотранспорта; Обеспечение безаварийной перевозки; Отсутствие ДТП, замечаний; Высокий уровень исполнительской дисциплины.	Ежеквартально, ежегодно (единовременно - 1 раз в месяц, в полугодие) в соответствии с Положениями о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников	Устанавливается в зависимости от наличия бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, пропорциональн о начисленной зарплатной плате и персональному вкладу работника за итоговый период приказом директора РУМЦ

4.4.1.6. Вспомогательный персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий):

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
Премииальные выплаты	Качественное и своевременное выполнение работы; Содержание и охрана помещений в соответствии с требованиями, качественная уборка помещений; Оперативность выполнения	Ежеквартально, ежегодно (единовременно - 1 раз в месяц, в полугодие) в соответствии с Положениями о системе оплаты труда и	Устанавливается в зависимости от наличия бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности,

	заявок по устранению технических неполадок; Высокий уровень исполнительской дисциплины.	материальном стимулировании работников	пропорциональн о начисленной зарплатной плате и персональному вкладу работника за итоговый период приказом директора РУМЦ
--	---	--	--

4.4.2. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при: поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом 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, Почетной грамотой Министерства культуры Республики Башкортостан в размере месячной заработной платы.

4.4.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.4.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения РУМЦ);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа РУМЦ.