

Взамен Положения от 29.12.2017 г.

Государственное
Бюджетное учреждение культуры
«ПСКОВСКИЙ ОБЛАСТНОЙ
ЦЕНТР НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА»
№ 2
от 01.08.2018 г.
Г. ПСКОВ

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор ГБУК «ПОЦНТ»
_____ Л.В. Федорова
«01» 08. 2018 г
Вводится с «01» 08. 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о стимулировании работников
Государственного бюджетного учреждения культуры
«Псковский областной центр народного творчества» ГБУК «ПОЦНТ»

Настоящее Положение о стимулировании работников ГБУК «ПОЦНТ» (далее по тексту «Положение») разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Псковской области от 07.10.2010 № 1006-оз «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетной сферы Псковской области», Положением об оплате труда работников государственных учреждений культуры Псковской области, утвержденным Постановлением Администрации Псковской области от 06.03.2015 года №109 и распоряжения от 28.02.2012 года №48-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Псковской области» и устанавливает порядок и условия материального стимулирования работников.

1. Общие Положения.

Фонд оплаты труда учреждения включает в себя средства на выплату работникам должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат.

Месячный фонд оплаты труда работников учреждения определяется как сумма:

- должностных окладов всех штатных единиц, установленных по профессиональным квалификационным группам и внутригрупповым квалификационным уровням и штатных единиц по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы, должностных окладов руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера, рассчитанных в соответствии с Положением об оплате труда;

- компенсационных выплат согласно Положению об оплате труда работников ГБУК «ПОЦНТ» от 01.01.2018 года

- стимулирующих выплат, составляющих:

- не менее 30% от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов сотрудников, должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера (Положение Администрации Псковской области от 06.03.2015 года №109).

Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда учреждению предусматриваются Государственным комитетом Псковской области по культуре.

Заработная плата работников (за исключением руководителя учреждения), включает в себя:

- должностные оклады;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

Размеры стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда с учетом результативности и качества работы работников учреждения.

При определении размеров стимулирующих выплат работникам (за исключением руководителя учреждения) учитывается мнение профсоюзного комитета.

Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премии по итогам работы;
- выплаты за отличное качество выполняемых работ;

Перечень стимулирующих выплат, размеры и условия их осуществления устанавливаются Коллективным договором и настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

Перечень стимулирующих выплат является обязательным для включения в Трудовой договор.

Стимулирующие выплаты работникам осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда и при наличии поступлений от приносящей доход деятельности.

Стимулирующие выплаты выплачиваются ежемесячно.

Размер стимулирующих выплат работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения рабочей комиссии с учетом мнения профсоюзного комитета.

Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием и работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

Стимулирование направлено на усиление материальной заинтересованности работников в конечных результатах работы, создании необходимых условий для оказания услуг с учетом качественных и количественных показателей и повышение ответственности работников за выполнение уставных задач, активное участие в выполнении социально – творческих заказов, проведение культурно – зрелищных и информационных мероприятий на высоком организационном и художественном уровне.

Стимулирование осуществляется на основе индивидуальной оценки администрацией ГБУК «ПОЦНТ» труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения Государственного задания по оказанию услуг, уставных задач и договорных обязательств.

Размер стимулирующих выплат, а также соотношение их размеров между отдельными категориями работников определяются Работодателем и профсоюзным комитетом ежемесячно в соответствии с заключением рабочей комиссии, настоящим Положением и Положением «Об оплате труда работников ГБУК «ПОЦНТ».

2. Оценка эффективности деятельности работника производится на основе применения целевых показателей его работы, входящих в основу системы стимулирования и позволяющих определять размеры стимулирующих выплат:

а) специалисты по профилю (основной персонал):

№№ п/п	Целевые показатели	Участники	Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу
1.	<ul style="list-style-type: none"> - Оказание методической и практической помощи специалистам муниципальных учреждений (бесплатной). - Разработка методических материалов (методическое пособие, методические рекомендации, сценарные и репертуарные разработки, репертуарные библиографические подборки, информационно - аналитические статьи 	все работники творческих отделов	до 50%
2.	- Оперативность и качество решения задач по выполнению государственного задания	все работники творческих отделов	до 100%
3	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие негативных отзывов о деятельности (до 3-х). - Наличие информации, аналитических статей в СМИ и на САЙТЕ о деятельности по своему направлению. - Проведение мониторингов и социологических опросов, подкрепленных аналитическими материалами 	все работники творческих отделов	до 50%
4.	- Качественное и эффективное руководство отделом, сектором, планирование отчетности, анализ деятельности, качественное и оперативное ведение деловой переписки	заместители директора, заведующие отделами, заведующие секторами, главный бухгалтер	до 60%
5.	Планирование, отчетность, анализ деятельности, качественное и оперативное ведение деловой переписки	все работники творческих отделов	до 40%

б) главный бухгалтер:

№№ п/п	Целевые показатели	Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу
1.	- Отсутствие фактов нарушений финансово - хозяйственной деятельности. - Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации и отчетности.	до 50%
2.	Обеспечение сохранности материальных ценностей.	до 50%
3.	- Своевременная информация отделов о ходе выполнения плана, финансовое сопровождение	до 20%
4.	Качественное и эффективное руководство отделом, планирование отчетности, анализ деятельности, качественное и оперативное ведение деловой переписки	до 60%

в). бухгалтер:

№№ п/п	Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу	
1.	- Отсутствие фактов нарушений финансово - хозяйственной деятельности. - Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации и отчетности.	до 30%
2.	- Обеспечение сохранности материальных ценностей, ежедневный учет движения материальных ценностей. - Ведение кассовых операций. - В соответствии с Ф3129 и инструкции №33-Н обработка: <ul style="list-style-type: none">• учетной информации с использованием 1С;• обработка кассовых операций;• обработка авансовых отчетов, путевых листов;• расчеты с поставщиками	до 70%
3.	Своевременная информация отделов о ходе выполнения плана, финансовое сопровождение.	до 20%

г). главный специалист по маркетингу:

№№ п/п	Целевые показатели	Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу
1.	- Обеспечение выполнения государственного задания с учетом требований ФЗ №44 - Участие в реализации проектов ГБУК «ПОЦНТ».	до 50%
2.	- Оказание методической и практической помощи специалистам муниципальных учреждений (бесплатной)	до 50%
3.	- Проведение исследований возможных поставщиков товаров и услуг в связи с выполнением Ф№ №44 материалом.	до 50%
3.	- Участие в семинарах по своему направлению.	до 50%

д) секретарь руководителя

№№ п/п	Целевые показатели	Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу
1.	- Высокая оперативность при выполнении заданий	до 50%
2.	- Четкое организационное, документационное и информационное обеспечение деятельности руководителя. Отсутствие обоснованных претензий руководства к качеству и срокам выполнения работы	до 50%
3.	- Обеспечение информационной безопасности деятельности организации - Контроль за сроками исполнения документов; - Содействие оперативному рассмотрению просьб и предложений посетителей и сотрудников ГБУК «ПОЦНТ»	до 50%

е).специалист по кадрам

№№ п/п	Целевые показатели	Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу
1.	- Высокая оперативность при выполнении заданий	до 50%
2.	- Отсутствие обоснованных претензий руководства к ведению организационной и распорядительной документации по персоналу	до 50%

	- Отсутствие санкций за нарушение трудового законодательства в работе с персоналом	
3.	- Ведение организационной и распорядительной документации по персоналу в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ	до 50%

ж).фельдшер высшей категории

Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты
за сложность и напряженность	выполнение работы в срок и в полном объеме	ежемесячно	587-00

з). водитель автомобиля:

№№ п/п.	Целевые показатели	Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу
1.	- Содержание автомобиля в образцовом порядке (своевременный текущий ремонт, качественное обслуживание, соблюдение чистоты автомобиля, в т.ч. в салоне)	до 50%
2.	- Своевременная подача транспорта для выезда на автомобиле «Газель» с творческими группами и специалистами; - Безаварийность	до 100%

и). рабочие профессии - вахтер, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию здания:

№№ п/п	Целевые показатели	Стимулирующие выплаты в процентах к должностному окладу
1.	Выполнение служебных обязанностей на высоком профессиональном уровне	до 30%

Кроме того, стимулирующие выплаты производятся при выполнении учреждением плана от приносящей доход деятельности по следующим целевым показателям:

Целевые показатели	% выплаты от полученного дохода
1.Участие в оказании платных услуг учреждением населению и юридическим лицам	до 50%

3. Заключение Положение вступает в действие с **01.08.2018 года**.

Срок действия является неограниченным.

Действует до его отмены, либо до принятия нового локального акта.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Л.А. Чечельницкая

«__» _____ 20__