

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета  
профсоюзной организации  
Государственного бюджетного  
учреждения культуры «Псковский  
областной центр народного творчества»

*Б.Р.* В.Д. Рахман  
«01» октября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора Государственного  
бюджетного учреждения культуры  
«Псковский областной центр народного



Н.С. Белова  
2022 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о стимулирующих выплатах работникам  
Государственного бюджетного учреждения культуры  
«Псковский областной центр народного творчества»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения культуры «Псковский областной центр народного творчества» (далее – 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», распоряжения Администрации Псковской области от 28.02.2013 №48-р «Об утверждении Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры Псковской области», Постановлением Правительства Псковской области от 05.09.2022 №139 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений культуры Псковской области» и предусматривает порядок материального стимулирования и поощрения работников Государственного бюджетного учреждения культуры «Псковский областной центр народного творчества» (далее - ГБУК «ПОЦНТ», учреждение).

2. Настоящее Положение определяет порядок, условия предоставления и размер выплат стимулирующего характера работникам ГБУК «ПОЦНТ».

3. Настоящее Положение распространяется на работников учреждения, состоящих в штате учреждения, включая внешних совместителей.

4. 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, развития творческой активности и инициативы, применении современных и инновационных технологий, направленных на развитие культуры и искусства.

5. Стимулирующие выплаты работникам ГБУК «ПОЦНТ» устанавливаются комиссией по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия). Комиссия является коллегиальным органом, порядок работы Комиссии определен в Положении о Комиссии по распределению стимулирующих выплат ГБУК «ПОЦНТ».

6. Установление стимулирующих выплат оформляется протоколом решения Комиссии и приказом директора учреждения с отражением установленных выплат по каждому работнику.

В приказе указываются работники, получающие выплату, вид выплаты, основания для выплаты, в том числе отражающие показатели профессиональной результативности работников, подлежащих стимулированию, размеры и сроки осуществления выплат.

7. Настоящее Положение не распространяется на выплаты стимулирующего характера, осуществляемые за счет средств целевого финансирования, пожертвований и грантов, полученных учреждением.

8. Контроль за своевременным установлением и выплатой работникам учреждения выплат стимулирующего характера осуществляет директор учреждения.

Ответственность за своевременное начисление и выплату работникам учреждения выплат стимулирующего и социального характера несет главный бухгалтер учреждения.

## II. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

9. Работникам ГБУК «ПОЦНТ» устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) премии по итогам работы;
- 2) выплаты за интенсивность и эффективность работы;
- 3) выплаты за отличное качество выполняемых работ;
- 4) надбавка за стаж работы, выслугу лет;

5) надбавка за звание «Заслуженный работник культуры Псковской области», звание «Заслуженный деятель искусств Псковской области».

10. Надбавка за звание «Заслуженный работник культуры Псковской области», звание «Заслуженный деятель искусств Псковской области» устанавливается по основному месту работы ежемесячно в размере 5000 рублей при условии, что присвоенное звание соответствует трудовым (должностным) обязанностям работника в учреждении. Указанная надбавка устанавливается с месяца присвоения звания.

При наличии у работника двух указанных в настоящем пункте званий устанавливается одна надбавка по выбору работника.

11. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) к работникам учреждения, относящихся к основному персоналу учреждения.

12. Размеры стимулирующих выплат для структурных подразделений «Административно-управленческий аппарат», «Отдел бухгалтерского учета и контроля», «Отдел технического обеспечения» устанавливаются фиксированной суммой в пределах фонда оплаты труда.

13. Расходы на установление стимулирующих выплат в фонде оплаты труда учреждения предусматриваются Комитетом по культуре Псковской области в размере не менее 30 процентов от объема средств, предусмотренных на выплату должностных окладов (окладов, ставок заработной платы).

14. Перечень критериев оценки качества работы устанавливается в учреждении самостоятельно согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

Размеры премии по итогам работы, выплат за интенсивность и эффективность работы, выплат за отличное качество выполняемых работ устанавливается в процентах к должностному окладу основного персонала в соответствии с итоговой суммой набранных баллов, согласно таблице, приведенной ниже:

Сумма баллов	0-25	26-50	51-75	76-100
Размер выплаты для заведующих отделами	20%	50%	70%	100%
Размер выплаты для главных специалистов	20%	40%	60%	80%
Размер выплаты для специалистов	20%	30%	40%	60%

15. Совокупный размер стимулирующих выплат, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.

16. Премия по итогам работы, стимулирующие выплаты за интенсивность и эффективность, за отличное качество выполняемых работ, надбавка за стаж (выслугу лет) работникам учреждения производится ежемесячно пропорционально доле занимаемой ставки и фактически отработанному времени путем умножения должностного оклада на итоговый процент, соответствующий количеству набранных баллов.

17. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников при установлении стимулирующих выплат и количество баллов по каждому критерию устанавливаются учреждением самостоятельно.

18. Перечень критериев может быть дополнен по предложению работников ГБУК «ПОЦНТ», представительного органа учреждения не чаще двух раз в год.

### **III. Порядок установления выплат стимулирующего характера**

#### **1) Премия по итогам работы**

19. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, могут выплачиваться премии.

20. Премии выплачиваются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год.

По итогам работы за месяц премия выплачивается за выполнение срочных, внеплановых работ, проведение общественно значимых мероприятий; за квартал, полугодие, год – за общие результаты труда по итогам работы.

Премирование по итогам работы за месяц не исключает возможности премирования по итогам работы за квартал, полугодие, год. При этом повторное премирование за одни и те же показатели не допускаются.

21. При определении размера премии каждому конкретному работнику учитываются критерии, позволяющие оценить результативность деятельности.

22. Премия по итогам работы определяется в зависимости от личного вклада работников в выполнение задания, работы в соответствующем периоде.

23. 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, направленных учреждением на оплату труда работников.

24. При определении размера премии работнику, основанием для отказа от установления (назначения) премии являются:

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- низкая результативность работы;
- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- нарушения правил по охране труда и пожарной безопасности.

25. Работникам, получившим в отчетном периоде дисциплинарное взыскание (замечание, выговор) премия не назначается.

#### **2) Выплаты за интенсивность и эффективность работы**

26. Стимулирующая выплата за интенсивность и эффективность 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.

27. Решение об установлении выплаты за интенсивность и эффективность к окладу и ее размерах принимается директором учреждения на основании протокола заседания

Комиссии персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями.

28. По решению директора учреждения с учётом решения Комиссии размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность может быть уменьшен. Снижение размера выплаты производится в случае:

- нарушения трудовой дисциплины; нарушения внутреннего трудового распорядка; нарушения правил по охране труда и пожарной безопасности; создания конфликтных ситуаций и других факторов, влияющих на снижение предоставления услуг (выполнения работ);
- ухудшения качества и результативности профессиональной деятельности работника;
- замечания руководства учреждения, проверяющих органов по результатам проверок;
- поступление объективных жалоб и замечаний от потребителей услуг и сотрудников в адрес отдельного работника или учреждения в целом.

### **3) Выплаты за отличное качество выполняемых работ**

29. Основанием для установления выплаты за отличное качество выполняемых работ работникам учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, сложности, важности их выполняемой работы, рассчитанные на основании критериев.

При назначении выплаты за отличное качество выполняемых работ учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение 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 ГБУК «ПОЦНТ»;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий в течение отчетного периода.

30. По решению директора учреждения с учётом решения Комиссии размер стимулирующей выплаты за отличное качество выполняемых работ может быть уменьшен. Снижение размера выплаты производится в случае:

- применения к работнику дисциплинарного взыскания;
- несвоевременная и некачественная подготовка документов по запросу руководства учреждения и сторонних организаций;
- систематическое неисполнение поручений руководства;
- безынициативность в рабочей деятельности, неисполнение плана по платным услугам по посещению выставочных залов, мероприятий;
- поступление жалоб и замечаний от потребителей услуг и сотрудников в адрес отдельного работника или учреждения в целом.

31. Дополнительное материальное поощрение профессиональной деятельности выплачивается работникам только за счет средств от приносящей доход деятельности.

32. За счет средств от приносящей доход деятельности производится премирование работников к юбилейным и праздничным датам, профессиональным праздникам.

### **4) Надбавка за стаж работы, выслугу лет**

33. Стимулирующая надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных и (или) муниципальных); времени прохождения государственной гражданской службы в органах государственной власти и иных государственных органах субъекта Российской Федерации, органов местного самоуправления.

34. Подсчет стажа производится специалистом по кадрам учреждения на основании записей в трудовой книжке. Надбавка устанавливается с даты возникновения права на доплату.

Изменение размера надбавки производится с даты достижения работником учреждения общего стажа работы, для которого предусмотрен размер надбавки, отличный от ранее установленного.

35. Размеры надбавки устанавливаются в процентах от должностного оклада и составляют при стаже работы: от 1 до 3 лет – 10 процентов;

от 3 лет до 5 лет – 15 процентов;

от 5 лет до 10 лет – 20 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 25 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов от должностного оклада.

36. Ответственность за своевременное установление и пересмотр стажа работы работников учреждения для установления и выплаты надбавки несет специалист по кадрам учреждения.

#### **IV. Нематериальное стимулирование сотрудников**

37. За образцовое выполнение обязанностей, за продолжительную безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

а) объявление благодарности

б) награждение почетной грамотой, государственным письмом.

Поощрения, предусмотренные подпунктами «а», «б» объявляются в приказе и доводятся до сведения всего коллектива.

38. При применении мер поощрения допустимо сочетание нематериального и/или материального стимулирования труда.

39. За особые трудовые заслуги работника директор учреждения вправе ходатайствовать перед Комитетом по культуре Псковской области к поощрению, награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и присвоению почетных званий, о занесении в книгу почета, доску почета.

#### **V. Заключительные положения**

40. Положение вступает в действие с 01.10.2022.

41. Срок действия является неограниченным.

42. Положение действует с момента утверждения его соответствующим приказом директора учреждения до принятия нового локального акта, регулирующего вопросы стимулирования.

Приложение №1  
к Положению о стимулирующих выплатах  
работникам ГБУК «ПОЦНТ»

**Критерии оценки эффективности деятельности работников ГБУК «ПОЦНТ»**

<b>ПРЕМИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ</b>		<b>100</b>
<b>№№</b>	<b>Наименование критерия</b>	<b>Максимальный балл</b>
1.	Отсутствие замечаний по обеспечению Уставной деятельности, выполнения государственного задания, платных услуг	до 20 баллов
2.	Отсутствие негативных отзывов о деятельности; Отсутствие претензий от потребителей услуг	до 20 баллов
3.	Своевременность, полнота и достоверность предоставляемой информации и отчетности	до 20 баллов
4.	Сохранность материальных ценностей и имущества учреждения; Отсутствие замечаний администрации и контролирующих органов	до 20 баллов
5.	Отсутствие грубого поведения, оскорбительных выражений, действий, провоцирующих противоправное поведение в коллективе	до 20 баллов
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ РАБОТЫ</b>		<b>100</b>
1.	Своевременное и качественное выполнение поручений руководителя учреждения, подготовка ответов на запросы Комитета по культуре Псковской области (отсутствие нарушений сроков) и сторонних организаций	до 20 баллов
2.	Участие и подготовка культурно-массовых мероприятий различных уровней	до 20 баллов
3.	Выездной характер работ, подготовка и проведение выездных мероприятий	до 20 баллов
4.	Посещаемость организованных мероприятий (выставки, мастер-классы, выездные мероприятия, концертные программы); Участие в разработке и выполнении социальных проектов и целевых программ	до 20 баллов
5.	Качественное и эффективное руководство отделом, анализ деятельности, качественное и оперативное ведение деловой переписки	до 20 баллов
<b>ВЫПЛАТЫ ЗА ОТЛИЧНОЕ КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ</b>		<b>100</b>
1.	Организация и проведение мероприятий на высоком профессиональном уровне на всероссийских конкурсах, фестивалях и других мероприятиях; Реализация мероприятий Национального проекта «Культура»	до 20 баллов
2.	Выполнение дополнительной работы, не предусмотренной должностной инструкцией, взаимозаменяемость	до 20 баллов
3.	Обеспечение информационной безопасности деятельности учреждения	до 20 баллов
4.	Наличие публикаций и выступлений в СМИ, освещающих деятельность учреждения	до 20 баллов
5.	Подготовка презентаций, сценарных материалов, методических рекомендаций, печатной продукции.	до 20 баллов