

Приложение 3  
к Методическим рекомендациям  
по взаимоувязке системы отраслевых  
показателей эффективности  
деятельности в сфере культуры от  
федерального уровня до конкретного  
учреждения и работника,  
письмо Минкультуры России  
от \_\_\_\_\_ 2014 г. № \_\_\_\_\_

**Примерное положение  
о выплатах стимулирующего характера (премии)  
по итогам выполнения показателей эффективности  
деятельности работника государственного (муниципального)  
учреждения культуры за отчетный период (месяц, квартал, год)**

**I Общие положения**

Настоящее примерное положение разработано в соответствии с пунктом 5 Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583 (в редакции от 14.01.2014) («Собрание законодательства Российской Федерации», 18.08.2008, № 33, ст. 3852, 27.01.2014, № 4, ст. 373) в целях дальнейшего совершенствования оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры всех форм собственности (федеральной, региональной, муниципальной).

Примерное положение включает в себя:

порядок выплат стимулирующего характера (премий) по итогам выполнения показателей эффективности работником;

условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности работником.

Премиальный фонд работника устанавливается в пределах стимулирующего фонда, определенного процентным отношением к общему фонду оплаты труда работников учреждения, включая:

бюджетные ассигнования (с учетом дополнительных субсидий, предусмотренных учреждению в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики») и средств, полученных от оптимизационных мероприятий);

средства, полученные от приносящей доход деятельности.

## **II. Порядок выплат стимулирующего характера (премий) по выполнению показателей эффективности работником**

Выплаты стимулирующего характера (премии) выполнения показателей эффективности выплачиваются работнику на основании:

представленных отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

установленных сроков представления отчетных данных (представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется устанавливать не позднее 10-15 дней до окончания финансового года);

пояснительной записки к отчётным данным.

Информация, отражённая в пояснительной записке к отчётным данным, должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости подтверждённого соответствующими расчётами.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместители руководителя учреждения по данному направлению.

Расчет количества оценочных критериев для оценки выполнения показателей эффективности деятельности работника должен производиться пропорционально отчетному периоду выплаты премии.

При премировании работника следует учитывать:

- объективность: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

## **III. Условия выплат стимулирующего характера (премий) выполнения показателей эффективности работником**

Премирование работников учреждения культуры производится при условии: выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период

(месяц, квартал, год);

отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений – отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения основных задач и функций непосредственно подчиненных и подразделений).

Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию), наделенный правами принятия решения о выплате премии.

Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности может оцениваться в баллах, очках и других оценочных критериях.

При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100 %), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер премии уменьшается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей.

Премирование работника производится по итогам работы за соответствующий отчетный период. В случае если показатель эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей эффективности работников также может осуществляться с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

Настоящее положение утверждается локальным нормативным актом учреждения культуры.