



**АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕРЕВАЛЬСКОГО РАЙОНА  
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ  
(АПР ЛНР)**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

**«27» июня 2023 г.**

**№ 189**

**г. Перевальск**

Зарегистрировано в Министерстве юстиции  
Луганской Народной Республики  
12.07.2023 за № 10/10

**Об утверждении Порядка  
назначения, отмены и уменьшения надбавок за интенсивность, за высокие  
результаты работы работникам государственных учреждений культуры,  
находящихся в ведении Администрации Перевальского района  
Луганской Народной Республики**

В соответствии с подпунктами 2.1, 2.2 пункта 2 подраздела II.Ш. раздела II Порядка и условий оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской Народной Республики, утвержденных постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 № 36/23 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики», руководствуясь подпунктом 3.7.14 пункта 3.7 раздела III Положения об Администрации

Перевальского района Луганской Народной Республики в новой редакции, утвержденного Указом Главы Луганской Народной Республики от 01.03.2023 № УГ-171/23 (с изменениями):

1. Утвердить прилагаемый Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавок за интенсивность, за высокие результаты работы работникам государственных учреждений культуры, находящихся в ведении Администрации Перевальского района Луганской Народной Республики.

2. Настоящее распоряжение вступает в силу с момента его государственной регистрации в Министерстве юстиции Луганской Народной Республики и распространяется на правоотношения, возникшие с даты, указанной в абзаце четвертом пункта 2 постановления Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 36/23 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики».

3. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя главы Администрации Перевальского района Луганской Народной Республики Скибу Наталью Александровну.

Исполняющий обязанности Главы

П.И. Половинка

УТВЕРЖДЕН  
распоряжением  
Администрации Перевальского района  
Луганской Народной Республики  
от «27» июня 2023 года № 189

Зарегистрировано в Министерстве юстиции  
Луганской Народной Республики  
12.07.2023 за № 10/10

**Порядок  
назначения, отмены и уменьшения надбавок за интенсивность,  
за высокие результаты работы работникам государственных  
учреждений культуры, находящихся в ведении Администрации  
Перевальского района  
Луганской Народной Республики**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящий Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавок за интенсивность, за высокие результаты работы работникам государственных учреждений культуры, находящихся в ведении Администрации Перевальского района Луганской Народной Республики (далее – Порядок) разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, подпунктами 2.1-2.2 пункта 2 подраздела II.III раздела II Порядка и условий оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики и муниципальных учреждений, расположенных на территории Луганской

Народной Республики, утвержденных постановлением Правительства Луганской Народной Республики от 30.03.2023 36/23 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Луганской Народной Республики».

1.2. Порядок определяет условия и процедуру назначения отдельных выплат стимулирующего характера: надбавок за интенсивность, высокие результаты работы, (далее при совместном упоминании – надбавки) работникам государственных учреждений культуры, находящихся в ведении Администрации Перевальского района Луганской Народной Республики (далее – Администрация), периодичность выплаты надбавок, условия и процедуру уменьшения или отмены надбавок.

1.3. Основной целью процесса распределения надбавок является материальное стимулирование работников за достигнутые результаты работы, усиление связи оплаты труда с личным вкладом работников в решение задач, поставленных перед учреждением, формирование у работников стимулов к совершенствованию качества своего труда.

1.4. Надбавки устанавливаются в учреждениях культуры, находящихся в ведении Администрации Перевальского района Луганской Народной Республики (далее – учреждения культуры) приказом руководителя в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностному окладу, установленному работнику в трудовом договоре.

1.5. Надбавки проводятся за счет фонда оплаты труда, утвержденного с учетом изменений на бюджетный период, в том числе за счет экономии средств фонда оплаты труда.

1.6. Для рассмотрения вопросов по назначению, уменьшению и отмене надбавок, определения конкретных размеров надбавок в учреждении создается Комиссия по стимулирующим выплатам работникам учреждения (далее – Комиссия).

Рассмотрение Комиссией вопросов о назначении, уменьшении или отмене надбавок работникам учреждения осуществляется на заседании Комиссии на основании предложений (докладных записок) руководителей структурных подразделений учреждения (в отношении работников, которые находятся в их подчинении), предложений заместителей руководителя

учреждения (в отношении руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений и работников, которые не относятся к какому-либо структурному подразделению) и предложений руководителя учреждения (в отношении заместителей руководителя учреждения), содержащих мотивированное обоснование назначения, уменьшения или отмены надбавки в соответствии с личной результативностью работника по качеству выполнения служебных обязанностей и иных показателей эффективности, предусмотренных настоящим Порядком.

Предложения (докладные записки) об установлении надбавок (уменьшении, отмене надбавки) предоставляются Комиссии в письменном виде и рассматриваются на заседании Комиссии учреждения.

1.7. Решение о назначении, уменьшении и отмене надбавок, определении конкретных размеров надбавок работникам учреждения (за исключением руководителю учреждения) принимается руководителем учреждения на основании протокола Комиссии и оформляется приказом руководителя учреждения.

1.8. Решение о назначении, уменьшении и отмене надбавки руководителю учреждения принимается Главой Администрации на основании ходатайства председателя Комиссии (заместителя председателя Комиссии – в случае отсутствия председателя Комиссии) соответствующего учреждения и представления начальника управления культуры, молодежи и спорта Администрации.

Ходатайство председателя Комиссии (заместителя председателя Комиссии) о назначении, уменьшении и отмене надбавки руководителю учреждения направляется Уполномоченному органу не позднее 5 (пяти) рабочих дней с начала месяца, следующего за месяцем, по итогам которого начисляется надбавка.

Назначение, уменьшение и отмена надбавок руководителям учреждений осуществляется по основаниям, предусмотренным в разделах III, IV настоящего Порядка.

1.9. Размер надбавок пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

1.10. Надбавка работникам, уволенным в течение месяца (года), за который назначена надбавка, а также работникам, отсутствующим на работе в отчетный период по причине временной нетрудоспособности, выплачивается пропорционально отработанному времени в отчетном периоде.

## **II. Комиссия по стимулирующим выплатам**

2.1. Комиссия является коллегиальным органом, созданным в учреждении, к компетенции которой относится принятие предложений о назначении надбавок, уменьшении и отмене надбавок, а также определение конкретных размеров надбавок работникам учреждения в соответствии с настоящим Порядком.

2.2. Состав Комиссии не может быть менее 3 (трех) человек. В состав Комиссии должен входить председатель представительного органа работников учреждения. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

2.3. Деятельность Комиссии в части порядка ее работы регламентируется Положением о Комиссии учреждения, которое утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

2.4. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии, входящих в ее состав.

2.5. Решение Комиссии оформляется протоколом Комиссии, который подписывается всеми присутствующими членами Комиссии, и имеет для руководителя учреждения рекомендательный характер.

2.6. Основными задачами Комиссии являются:

оценка результатов деятельности работников учреждения в соответствии с установленными критериями с оформлением оценочных листов по форме, предусмотренной Положением о Комиссии;

составление перечня работников – получателей надбавок;

принятие решений по предложениям (докладным запискам) о назначении (уменьшении, снятии) надбавок работникам учреждения или об отказе о назначении (уменьшении, снятии) надбавок с определением конкретных размеров надбавок.

### **III. Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавки за интенсивность**

3.1. Надбавка за интенсивность труда может назначаться работникам учреждения по должностям, указанным в подпункте 2.1 пункта 2 подраздела II. III раздела II Порядка и условий оплаты труда, в следующих случаях:

- 1) за выполнение работ высокой сложности;
- 2) за напряженность и интенсивность работы (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, а также работ, требующих повышенного внимания);
- 3) за знание и применение компьютерной техники;
- 4) за владение навыками работы в прикладных программных продуктах;
- 5) отсутствие замечаний по срокам и качеству при работе с документами, предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам (работникам, осуществляющих централизованный бухгалтерский учет);
- б) за компетентность и профессионализм работника в выполнении срочных работ;
- 7) за выполнение внеплановой методической и организационной работы;
- 8) за личный вклад в повышение уровня удовлетворенности граждан Российской Федерации качеством предоставления учреждением услуг в сфере культуры (кроме работников, осуществляющих централизованный бухгалтерский учет);
- 9) за личный вклад в повышение доли мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т. п. (% от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (кроме работников, осуществляющих централизованный бухгалтерский учет);
- 10) за проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты);
- 11) за личный вклад в организацию и проведение внеплановых культурно-массовых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов,

научных конференций, методических семинаров и др.) (кроме работников, осуществляющих централизованный бухгалтерский учет);

12) за увеличение количества посетителей культурно-массовых мероприятий (руководящим работникам, заведующим отделам, специалистам и методистам методических центров и других методических служб, домов культуры (центров культуры и досуга), работающих на селе);

13) за результативность участия во всероссийских, республиканских, международных мероприятиях, что подтверждается наличием дипломов, грамот, сертификатов (лауреаты, дипломанты I, II, III степеней) (для руководителей студий по видам искусств и народных творчеств, самодеятельных коллективов, которые имеют звания «народный», «образцовый», лауреатов международных, всероссийских, республиканских конкурсов);

14) за эффективную работу по сохранению количества участников клубных формирований и работу с родителями, способствующей повышению участия родителей в клубной жизни (для руководящих работников, заведующих отделами, специалистов и методистов домов культуры (центров культуры и досуга) с методической службой, методическим центром и другим методическим службам, работающим на селе);

15) в иных случаях, предусмотренных коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

3.2. Надбавка за интенсивность труда назначается работникам в размере от 10 до 50% (включительно) от должностного оклада (ставки заработной платы). Конкретный размер надбавки за интенсивность труда определяется Комиссией отдельно каждому работнику в зависимости от нагрузки работника.

Нагрузка работников за отчетный месяц определяется Комиссией ежемесячно по итогам отчетного месяца на основании аналитической информации о деятельности работников, указанной в предложениях (докладных записках), которые предоставляются Комиссии руководителями структурных подразделений учреждения (в отношении работников, которые находятся в их подчинении), заместителями руководителя учреждения (в отношении руководителя учреждения, руководителей структурных подразделений и работников, которые не относятся к какому-либо структурному подразделению) и руководителем учреждения (в отношении заместителей руководителя учреждения).

Комиссия осуществляет оценку нагрузки работников за отчетный месяц с выставлением баллов в оценочных листах, определяет конкретные размеры



надбавки за интенсивность труда по каждому работнику и составляет протокол Комиссии.

3.3. Протокол Комиссии, содержащий предложение о назначении, изменении размера или отмене надбавки работникам учреждений предоставляется руководителю учреждения для принятия соответствующего решения в срок не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня начала месяца, следующего за отчетным.

3.4. На основании протокола Комиссии надбавка за интенсивность труда назначается работникам учреждения приказом руководителя учреждения на один календарный месяц.

3.5. Надбавка за интенсивность труда не назначается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание.

3.6. Надбавка за интенсивность труда уменьшается или отменяется в соответствии с приказом руководителя учреждения в следующих случаях:

- 1) несвоевременное выполнение заданий;
- 2) ухудшение качества работы;
- 3) нарушение трудовой дисциплины.

3.7. Уменьшение размера и отмена надбавки за интенсивность труда осуществляется на основании протокола Комиссии в порядке, аналогичном для назначения надбавки.

3.8. Назначение, уменьшение размера и отмена надбавки за интенсивность труда осуществляется работникам по итогам отчетного месяца и выплачивается работникам вместе с заработной платой в месяце, следующем за отчетным.

#### **IV. Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавки за высокие результаты работы**

4.1. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается:

а) от 10 до 120 % от должностного оклада работникам учреждений культуры, соответствующим следующим критериям:

имеют профессиональный квалифицированный состав, в котором не менее 70 % творческих работников с высшим образованием в области культуры и искусства;

не менее 20 % творческих работников награждены государственными наградами Российской Федерации и (или) Луганской Народной Республики, Донецкой Народной Республики, Украины, СССР, союзных республик СССР, в том числе государственными наградами Луганской Народной Республики до вступления в силу Федерального конституционного закона от 04.10.2022 № 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Луганской Народной Республики и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта – Луганской Народной Республики» и иных субъектов Российской Федерации;

не менее 20 % творческих работников являются лауреатами и дипломантами всероссийских, республиканских (областных) и международных конкурсов и фестивалей;

осуществляют показ не менее 200 спектаклей в год, включая новые постановки, или проводят не менее 80 концертов (программ) в год;

б) от 10 до 60 % от должностного оклада работникам учреждений культуры соответствующим следующим критериям:

являются главными участниками проведения не менее 3 мероприятий в рамках одной Государственной и/или целевой программы;

проводят не менее 10 культурных мероприятий в рамках Года, проводимого в Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации;

имеют не менее 2 творческих коллективов со званием «Народный/образцовый самодеятельный коллектив Луганской Народной Республики» (для клубов и клубных учреждений);

участвуют в подготовке и проведении культурно-просветительских мероприятий, способствующих пропаганде книги и чтения, воспитанию информационной культуры пользователей (для библиотек);

проводят мероприятия, направленные на укрепление традиционных российских духовно-нравственных ценностей, сохранение культурного и исторического наследия народов России, в рамках национальных интересов и стратегических национальных приоритетов Российской Федерации;

являются участниками проектов, программ, мероприятий, направленных на поддержание гражданского мира и согласия в Российской Федерации, Луганской Народной Республике, развитие механизмов взаимодействия государства и общества;

участвуют в мероприятиях, направленных на обеспечение и защиту национальных интересов Российской Федерации, обеспечивая реализацию национального приоритета по стратегической стабильности и взаимовыгодному международному сотрудничеству в сфере культуры и искусства;

участвуют в программах (мероприятиях), направленных на выявление

и развитие способностей и талантов у детей и молодежи;

оказывают содействие в обучении и воспитании молодежи на основе традиционных российских духовно-нравственных и культурно-исторических ценностей;

в) от 10 до 40 % от должностного оклада всем работникам учреждений культуры, кроме работников, получающих надбавку по основаниям, предусмотренным в подпунктах «а» и «б» настоящего подпункта, которые соответствуют следующим критериям:

внедряют новые формы и методы работы;

принимают активное участие в международных, всероссийских, республиканских конкурсах, фестивалях, семинарах, научно-практических конференциях;

обеспечивают увеличение пользователей библиотек (для библиотек);

способствуют развитию современной инфраструктуры музейного дела (для музеев);

способствуют организации обучения и повышению квалификации работников;

способствуют повышению качества подготовки и проведению мероприятий для увеличения посещаемости учреждения разными возрастными категориями.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается на календарный год.

При установлении надбавки учитывается личная результативность в профессиональной деятельности за прошедший период (1 или 2 календарных года предшествующих году, на который устанавливается надбавка по выбору работника).

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или уменьшается.

Начальник управления культуры,  
молодежи и спорта Администрации  
Перевальского района  
Луганской Народной Республики

Н.К. Базарная