СОГЛАСОВАНО
Начальник Управления культуры, молодежной политики, физический культуры и спорта администрации муниципального округа Горноуральский Свердловской области
_____ О.П.Трушкова
«____» _____2026 года

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ
«Черноисточинский ЦК»
_____С.Н.Мусатова
«16» ____09____2026года№__10__

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ В.А. Булыгина
«____» _____2026 года

Положение (в новой редакции)
об оплате, стимулировании и премировании труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Черноисточинский центр культуры»

## Глава 1. Общие положения

Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025, протокол № 11пр, постановлениями администрации МО Горноуральский от 30.05.2025 № 778 «О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального округа Горноуральский Свердловской области», от 24.08.2026 № 2909 «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений МО Горноуральский», постановлением администрации Горноуральского городского округа от 18.06.2019 № 1032 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Горноуральского городского округа» (с изменениями от 15.08.2022 № 1121, от 01.09.2023 № 1408, от 30.05.2024 № 779, от 26.09.2024 № 1348, от 25.11.2025

№ 1865, от 29.09.2026 №3623) распространяется на работников МБУ «Черноисточинский ЦК».

1.2. Положение включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов);

2) наименования, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;

3) размеры повышающих коэффициентов к оклада и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

4) условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются на основании положения об оплате, стимулировании и премировании работников учреждения (приложение №7 к настоящему Положению).

1.4. Заработная плата работника состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Штатное расписание муниципального бюджетного учреждения «Черноисточинский центр культуры» (далее – учреждение) утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации муниципального округа Горноуральский Свердловской области (далее – Управление).

1.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема субсидии на финансовое обеспечение

выполнения ими муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

1.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 20 процентов, а размеры окладов (должностных окладов) без учета выплат компенсационного характера не ниже 50 процентов в составе фонда оплаты труда учреждения.

1.8. Управление устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения, не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу.

1.9. Средняя заработная плата работников учреждения должна соответствовать 100% к средней заработной плате работников по экономике Свердловской области.

## Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1 Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

1) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

| Профессиональные квалификационные группы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии | размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|---|---|
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: аккомпаниатор, культорганизатор | 15 690 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: звукооператор | 18 046 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: режиссер; заведующий сектором дома культуры; заведующий художественно-оформительской мастерской | 20 659 |

2) Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются в зависимости от сложности труда, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», профессиональными стандартами, Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-2025:

| Наименование должностей | Размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|---|---|
| Художественный руководитель | 20 659 |
| Руководитель кружка | 15 690 |

2.2. Положением об оплате стимулировании и премировании труда работников учреждения предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

3) повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

4) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат субсидиями на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3. – 2.6. настоящего Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении

к окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается работникам, занимающим должности служащих, указанные в пункте 2.1. настоящего Положения. Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) приведен в **приложении № 1 к настоящему Положению.**

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу, без учета повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента за профессиональное мастерство в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию:

высшая квалификационная категория - 0,15;

первая квалификационная категория - 0,10;

вторая квалификационная категория - 0,05.

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов:

главный специалист - 0,25;

ведущий специалист - 0,2;

специалист высшей категории - 0,15;

специалист первой категории - 0,1;

специалист второй категории - 0,05;

специалист третьей категории - 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.7. Положением об оплате, стимулировании и премировании труда работников учреждения работникам предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена служащим из числа персонала учреждения за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, других мероприятий, за научно-исследовательскую и методическую работу, в соответствии с положением о стимулировании и премировании работников учреждения **(приложение № 7 к настоящему Положению).**

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении в зависимости от количества набранных баллов. Стоимость балла устанавливается приказом директора учреждения. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

2.10. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размеры надбавки:

до 10 процентов от оклада - за почетное звание «Заслуженный» или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома);

до 15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20 процентов от оклада - за почетное звание «Народный»;

до 25 процентов от оклада - за почетное звание "Заслуженный" или за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35 процентов от оклада - за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.11. Руководителям и специалистам учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, а также специалистам, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа, сельских населенных пунктах, устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов (**приложение № 3 к настоящему Положению**). Повышенные оклады (должностные оклады) учитываются при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.12. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

2.13. Работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения на основании положения о стимулировании и премировании работников учреждения, в соответствии с показателями эффективности деятельности по основным категориям работников (**приложение № 7 к настоящему Положению).**

## Глава 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностной оклад устанавливается руководителю учреждения в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя учреждения, численности работающих в учреждении, других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения утверждается приказом Управления.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Управлением, в кратности от 1 до 6. Размер средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учреждения исчисляется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются данным положением. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3.3. Стимулирующие и премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются Управлением в соответствии с положением о премировании и стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры и молодежной политики Горноуральского городского округа (**приложение № 4 к настоящему Положению).**

3.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300% оклада (приложение № 7 к настоящему Положению) с учетом критериев оценки (приложение 8 настоящего Положения)

3.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются также:

стимулирующая надбавка за выслугу лет в соответствии с пунктом 2.9. главы 2 настоящего Положения;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ в соответствии с пунктом 2.10. главы 2 настоящего Положения;

премиальные выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, на основании положения о стимулировании и премировании, с работников учреждения, в соответствии с показателями эффективности деятельности по основным категориям работников **(приложение №7 к настоящему Положению).**

## Глава 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер выплат компенсационного характера не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.3. Работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

4.5. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

1) выплата за совмещение профессий (должностей).

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер выплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения.

Размер выплаты работнику учреждения и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

4.6. Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу).

## Глава 5. Порядок и условия премирования работников учреждений

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о стимулировании и премировании работников учреждения **(приложение №7 к настоящему Положению)**.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения с учетом мнения профсоюзного органа (при его наличии). При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов

и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения по их представлению;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах средств, установленных подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. По решению руководителя учреждения на срок от 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, устанавливается ежемесячная премия за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности.

Премия работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, выплачивается в пределах средств, установленных подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.4. Кроме того, единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении

орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами федерального, регионального, окружного уровней;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения;

3) за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения культуры);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер премий за интенсивность, высокие результаты работы и проведение мероприятий устанавливается в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4) в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с подпунктами 1, 2 пункта 5.5. настоящего Положения.

5.5. Премирование работников учреждения осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным учреждением на оплату труда работников.

## Глава 6. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих

6.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих

деятельность по профессиям рабочих (далее - работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

| Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
|---|---|
| Профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень, в нем: | |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: сторож | 6 642 |

6.2. Настоящим положением рабочим может быть предусмотрено установление следующих повышающих коэффициентов к должностным окладам:

1) персональный повышающий коэффициент к окладу;

2) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение об установлении работникам повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат субсидиями на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), направленных учреждением на оплату труда работников. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в подпунктах 6.3., 6.4. пункта 6 настоящего Положения.

6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу

не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается, по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,3.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.5. Настоящим положением рабочим может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок к должностному окладу:

1) за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

2) за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в подпунктах 6.6., 6.7. пункта 6 настоящего Положения.

6.6. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - до 500 процентов оклада.

6.7. Работникам рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующей надбавки за выслугу лет в процентах от оклада, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

6.8. Работникам учреждения выплачиваются премии, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, на основании положения о стимулировании и премировании работников, в соответствии с показателями эффективности по основным категориям работников (**приложение №7 к настоящему Положению).**

6.9. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

## Глава 7. Заключительные положения

7.1. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения ежегодно в соответствии с организационной структурой учреждения и численностью, утвержденной приказом Управления, в пределах базовой части фонда оплаты труда. В случае изменения структуры или численности учреждения в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда может быть направлена на осуществление выплат стимулирующего характера.

7.2. Минимальная месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.3. Оказание материальной помощи работникам учреждения производится за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) **(приложение № 5 к данному положению).** Решение об оказании материальной помощи и конкретных её размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.4. Из средств Фонда оплаты труда с начислениями работников МБУ «Черноисточинский ЦК» оплачиваются ежегодные основные отпуска, а также дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые в соответствии с порядком и условиями предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам учреждения **(приложение № 6 к данному положению).**

7.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы руководитель учреждения несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Приложение № 1
к положению
об оплате, стимулировании и
премировании труда работников
МБУ «Черноисточинский ЦК»

**Размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению)**

| Наименование учреждения (структурного подразделения) | Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) |
|---|---|
| МБУ «Черноисточинский ЦК» | 0,25 |

Приложение № 2
к положению об оплате,
стимулировании и премировании
труда работников
МБУ «Черноисточинский ЦК»

# ПОРЯДОК
## исчисления размера средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя

1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников МБУ «Черноисточинский ЦК» (далее - учреждение) для определения размера должностного оклада руководителя.

2. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования за исключением директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

3. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности учреждения за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, за исключением директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

6. Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

Приложение № 3
к положению об оплате,
стимулировании и премировании
труда работников
МБУ «Черноисточинский ЦК»

**Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливается повышенный на 25 процентов размер оклада (должностного оклада) за работу в сельских населённых пунктах и посёлках городского типа**

Художественный руководитель, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, заведующий художественно-оформительской мастерской; режиссер, культорганизатор, аккомпаниатор, руководитель кружка, звукооператор.

Приложение № 4
к положению об оплате,
стимулировании и премировании
труда работников
МБУ «Черноисточинский ЦК»

**Положение о премировании и стимулировании руководителей учреждений культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта муниципального округа Горноуральский Свердловской области**

## 1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Федерального агентства по делам молодежи Министерства образования и науки Российской Федерации от 13.05.2016 № 167 «Об утверждении методических рекомендаций по организации работы органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и местного самоуправления, реализующих государственную молодежную политику», на основании Постановления Правительства Свердловской от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», постановления администрации Горноуральского городского округа от 29.09.2010 № 1574 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального округа Горноуральский Свердловской области», распространяется на директора МБУ «Черноисточинский ЦК»

1.2. Настоящее Положение включает в себя порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (с изменениями и дополнениями от 19.12.2008, 17.09.2010), а также порядок и условия премирования руководителей.

1.3. Размеры стимулирующих и премиальных выплат, критерии их выплаты директору устанавливаются Управлением культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта администрации муниципального округа Горноуральский Свердловской области (далее – Управление) ежегодно, ежемесячно, ежеквартально приказом начальника Управления. Решение об установлении данных размеров принимается комиссией Управления с участием профсоюзной организации, оформляется в виде протокола. В состав комиссии входит не менее трёх человек.

1.4. Стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются Руководителям с учетом результатов деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, которые утверждаются приказом Управления на основании примерного перечня показателей эффективности деятельности учреждений культуры, их руководителей (приложение к данному Положению).

## 2. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

2.1. Данным Положением предусмотрено установление следующих стимулирующих надбавок к должностному окладу руководителя:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ.

2.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются приказом начальника Управления сроком от 1 месяца до 1 года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

2.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена руководителям в размере до 300 процентов оклада с учетом результатов деятельности учреждения:

- участие учреждения, работников и участников самодеятельности в конкурсах, фестивалях окружного, областного, федерального, международного уровней, при условии получения дипломов различной степени, награждения в различных номинациях, кроме дипломов за участие;

- организация и проведение окружных, областных семинаров, мастер-классов, фестивалей и других мероприятий, осуществление научно-исследовательской и методической работы;

- присвоение (подтверждение) звания «народный», «образцовый» коллективами любительского творчества, работающими на базе учреждения;

- перевыполнение учреждением плана по приносящей доход деятельности;

- выполнение учреждением показателей качества, утверждённых в муниципальном задании.

2.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении Горноуральского городского округа.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15 %.

2.5. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается Руководителям, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размеры надбавки:

до 10 процентов от оклада - за почетное звание «Заслуженный»;

до 20 процентов от оклада - за почетное звание «Народный»;

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.6. Источники стимулирующих выплат:

1) в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным (автономным) учреждением на оплату труда работников.

## 3. Порядок и условия премирования

3.1. В целях поощрения Руководителей за выполненную работу могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

3.2. Премирование осуществляется по приказу начальника Управления с учетом результатов деятельности учреждения с учетом результатов деятельности учреждения и в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, которые утверждаются приказом Управления на основании примерного перечня показателей эффективности деятельности учреждений культуры, молодежной политики, их руководителей (приложение к данному Положению).

3.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) пропорционально отработанному времени.

3.4. Премирование руководителей осуществляется за счет следующих источников средств:

1) в пределах субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);

2) средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных бюджетным (автономным) учреждением на оплату труда работников.

3.5. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы за период, за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения.

При увольнении по собственному желанию до истечения календарного месяца Руководитель лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3.6. Единовременно выплачиваются премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения, при следующих условиях:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами федерального, регионального, окружного уровней;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения.

3) за интенсивность и высокие результаты работы, премия устанавливается за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к Руководителям, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4) в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами за счёт источников, указанных в пункте 3.4. данного положения.

## 4. Условия отмены премиальных и стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие и премиальные выплаты могут быть сняты (не установлены) или установлены в меньших размерах в связи с:

- неисполнением или ненадлежащим исполнением руководителем своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией директора муниципального учреждения культуры;
- нарушением правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубого нарушения требований охраны труда;
- невыполнением (несвоевременным или/и ненадлежащим выполнением) приказов и распоряжений, организационно-распорядительных документов (планов, графиков, инструкций, писем и т.п.) Управления, других вышестоящих организаций;
- прогулом либо отсутствием на рабочем месте более 4 часов без уважительных причин, появлением на рабочем месте в нетрезвом состоянии (на основании акта, составленного не менее чем 3 свидетелями

происшествия и объяснительной работника), распитием спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время;

- утратой, повреждением и причинением ущерба имуществу учреждения.

4.2. Премии по итогам работы за период (за месяц, за квартал, полугодие, год) не устанавливаются в случае неисполнения плановых показателей муниципального задания более чем на 10%.

**Приложение к Положению о премировании стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта муниципального округа Горноуральский Свердловской области**

**Примерный перечень показателей эффективности деятельности учреждений культуры, их руководителей**

1) выполнение учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) (да/нет);

2) выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения (да/нет);

3) достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Свердловской области (процентов);

4) уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления учреждением муниципальных услуг (процентов);

5)доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание отдельных социальных групп: детей и подростков, молодежи, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п. (% от общего числа проводимых мероприятий) по сравнению с предыдущим годом (процентов);

6)количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, путеводителей, краеведческой и иной литературы по профильной деятельности учреждения по сравнению с предыдущим годом (процентов);

7) наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии (да/нет);

8)количество массовых социально-значимых мероприятий (фестивалей, выставок, смотров, конкурсов, научных конференций и др.), проведенных силами учреждения (единиц);

9)количество посетителей массовых социально-значимых мероприятий (единиц);

10)количество информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (в том числе лекционное, справочно-информационное и консультативное обслуживание граждан) (единиц);

11)количество посетителей информационно-образовательных (просветительских) программ учреждения (единиц);

12)объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);

13)количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

14)участие учреждения в проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ (да/нет);

15)освоение и внедрение инновационных методов работы сотрудником (да/нет);

16) проведение самостоятельной творческой работы в зависимости от специфики учреждения (программы, встречи, проекты и др.) (да/нет);

17)работа с удаленными пользователями (дистанционное информационное обслуживание, интернет - конференции, интернет-конкурсы, интернет - проекты и др.) (да/нет);

18) количество посещений Интернет-сайта учреждения (единиц).

19)результативность участия в конкурсах, получение грантов (да/нет);

20) публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет (да/нет);

21)участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, социально-значимых и просветительских мероприятиях (фестивалях, концертах, конкурсах, творческих встречах, проектах, научных конференциях и др.), в том числе рассчитанных на обслуживание особых категорий пользователей (да/нет);

22) наличие в учреждении самодеятельных коллективов со званием «народный», «образцовый» (да/нет);

23) наличие у руководителя квалификационной категории по должности «директор» (высшей, первой, второй);

24) проведение на базе учреждения массовых мероприятий районного и выше уровней.

Приложение № 5
к положению об оплате,
стимулировании и премировании
труда работников
МБУ «Черноисточинский ЦК»

**Порядок выплаты материальной помощи работникам МБУ «Черноисточинский ЦК»**

1. Оказание материальной помощи работникам производится за счёт экономии средств по фонду оплаты труда единовременно.

2. Материальная помощь может быть оказана работникам на основании заявления на имя руководителя с указанием причины необходимости помощи и документов, подтверждающих факты, предусмотренные в пункте 3.

3. При наличии экономии по фонду заработной платы материальная помощь может быть выплачена:

1) в случае рождения ребёнка у работника;
2) в случае свадьбы работника;
3) в случае смерти члена семьи, близких родственников;
4) для прохождения работником дорогостоящего лечения или приобретения дорогостоящих лекарств;
5) при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (по инвалидности);
6) в связи с юбилейными датами работников (50 лет и каждые 5 лет).

4. Руководителю учреждения материальная помощь выплачивается по личному заявлению на основании приказа Управления культуры и молодежной политики администрации Горноуральского городского округа.

5. Материальная помощь выплачивается работнику без учёта районного коэффициента, установленного Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 года № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

Приложение № 6
к положению об оплате,
стимулировании и премировании
труда работников
МБУ «Черноисточинский ЦК»

**Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам МБУ «Черноисточинский ЦК»**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня отдельным работникам учреждения, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

В перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем включается руководящий, технический, хозяйственный персонал и другие лица, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, лица, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению, а также лица, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности.

Перечень должностей работников МБУ «Черноисточинский ЦК» с ненормированным рабочим днем;

-директор учреждения,
-главный бухгалтер,
-заместитель директора по общим вопросам,
-звукооператор,
-заведующий сектором,
-художественный руководитель,
-режиссер,
-культорганизатор,
-заведующий художественно-оформительской мастерской,
-руководитель кружка
- аккомпаниатор

3. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, устанавливается в календарных днях и не может быть менее 3 дней (статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность дополнительного отпуска

по соответствующим должностям устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. В целях стимулирования работников в выполнении трудовых функций в одной и той же организации продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, может быть установлена в зависимости от выслуги лет (стажа работы в учреждении), но не более 12 календарных дней.

При стаже работы в учреждении:

От 1года до 3 лет – 3 календарных дня;

От 3 до 5 лет – 6 календарных дней;

От 5 до 10 лет – 8 календарных дней;

От 10 до 15 лет – 10 календарных дней;

Свыше 15 лет -12 календарных дней.

4. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от фактической продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

6. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

7. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда с учетом финансовых возможностей работодателя.

Приложение № 7
к положению об оплате, стимулировании и
премировании труда работников
МБУ «Черноисточинский ЦК»

**Положение о стимулировании и премировании работников МБУ «Черноисточинский ЦК»**

| № п/п | Наименование выплат стимулирующего характера, премий | Критерии оценки качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, премирования | Коэффициент выплат | Абсолютная величина (рублей) | Процент выплат | Сроки назначения | Примечание |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ***1.Профессионально квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:*** *режиссер, заведующий сектором дома культуры, заведующий художественно-оформительской мастерской.* | | | | | | | |
| 1 | **Персональный повышающий коэффициент** | | | | | | |
| | *1.Уровень профессиональной подготовленности* | -Высшее профессиональное образование | До 3.0 | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Среднее профессиональное образование | До 1.0 | | | | |
| | *2. Уровень сложности выполняемой работы* | - Работа с посетителями с ограниченными возможностями | До 0.5 | | | | |
| | *3.Уровень важности, выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | -Участие в получении грандов | До 1.0 | | | | |
| | | - Руководство творческими коллективами | До 1.0 | | | | |
| 2 | **Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство** | | | | | | |
| | *1.Уровень аттестации, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию* | - Высшая квалификационная категория | 0.15 | | | В пределах срока действия аттестации | |
| | | - Первая квалификационная категория | 0.10 | | | | |
| | | - Вторая квалификационная категория | 0.05 | | | | |
| 3 | **Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** | | | | | | |
| | *1. Должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование* | - Главный специалист | 0.25 | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | По результатам проведения внутридолжностного категорирования |
| | | - Ведущий специалист | 0.2 | | | | |
| | | - Специалист высшей категории | 0.15 | | | | |
| | | - Специалист первой категории | 0.1 | | | | |
| | | - Специалист второй категории | 0.05 | | | | |
| | | - Специалист третьей категории | 0.03 | | | | |
| 4 | **Стимулирующая надбавка за выслугу лет.** | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *1.Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении* | При выслуге лет от 1 года до 3 лет | | | 5 | Год | |
| | | При выслуге лет от 3 лет до 5 лет | | | 10 | | |
| | | При выслуге свыше 5 лет | | | 15 | | |
| 5 | **Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | |
| | | - Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня.<br>- Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства.<br>- Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания», состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21.<br>- Увеличение числа участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом.<br>- Увеличение посещаемости учреждения (на основании журнала посещаемости) по сравнению с предыдущим периодом (квартал, месяц).<br>- Увеличение числа участников массовых мероприятий по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.<br>- Проведение мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда».<br>- Наличие коллективов любительского творчества, носящих звания «Образцовый», «Народный».<br>- Авторские публикации освещения деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет<br>- Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок).<br>- Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий. | Устанавливается в соответствии с Приложением №8 к Положению об оплате труда стимулировании и премировании работников МБУ «Черноисточинский ЦК» | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | - Организация и проведение мероприятий различных форм вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности<br>- Организация работы кружков и студий вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности<br>- Организация и проведение мероприятий различных форм вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности | | | | | |
| 6 | **Стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы** | | | | | | |
| | *1.Устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.* | -За почётное звание «Заслуженный» | | | 10 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - За почётное звание «Народный» | | | 20 | | |
| 7 | **Премия по итогам работы за период** | -Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Применение в работе современных форм и методов организации труда. | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | -Качественная подготовка и проведение на базе учреждения массовых мероприятий районного и высшего уровней | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - высокие результаты и качество выполняемых работ | | До 50 000 | До 200 | | |
| 8 | **Премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности** | - Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, присвоения почётных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации | До 5 | | | Единовременно | |
| | | - Награждение Почётной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами федерального, регионального, окружного уровней. | До 5 | | | | |
| 9 | **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** | - За участие и высокий уровень подготовки в проведении мероприятий районного и высшего уровней | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | - За высокий уровень разработки конкурсов, программ, проектов, направленных на развитие учреждения | | До 50 000 | До 200 | Год | |
| | | - Подготовка документации для получения грантов | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Осуществление инновационной деятельности (разработка экспериментальных проектов мероприятий, методических разработок) | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Развитие социального партнерства | | До 50 000 | До 200 | | |
| 10 | **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** | - Высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | Не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокий результат работы |
| | | - Напряженность работы; особый режим работы, связанный с подготовкой и проведением внепланового мероприятия; качественная и оперативная подготовка мероприятия (номера) | | До 50 000 | До 200 | | |
| 11 | **Премия в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами** | - День работника культуры | | До 50 000 | До 200 | Единовременно | |
| | | - День театра | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - В связи с достижением юбилейных дат работы в учреждении (5,10,15,20,25 лет и т.д.) | | До 50 000 | До 200 | | |
| ***2. «Должности работников, не отнесенных ПКГ учреждений культуры, искусства и кинематографии»:*** *художественный руководитель, руководитель кружка* | | | | | | | |
| 1 | **Персональный повышающий коэффициент** | | | | | | |
| | *1.Уровень профессиональной подготовленности* | -Высшее профессиональное образование | До 3.0 | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Среднее профессиональное образование | До 1.0 | | | | |
| | *2. Уровень сложности выполняемой работы* | - Работа с посетителями с ограниченными возможностями | До 0.5 | | | | |
| | *3.Уровень важности, выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | -Участие в получении грандов | До 1.0 | | | | |
| | | - Руководство творческими коллективами | До 1.0 | | | | |
| 2 | **Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство** | | | | | | |
| | *1.Уровень аттестации присвоенной работникам,* | - Высшая квалификационная категория | 0.15 | | | В пределах срока действия | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | *прошедшим аттестацию* | - Первая квалификационная категория | 0.10 | | | аттестации | |
| | | - Вторая квалификационная категория | 0.05 | | | | |
| 3 | **Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** | | | | | | |
| | *1. Должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование* | - Главный специалист | 0.25 | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | По результатам проведения внутридолжностного категорирования |
| | | - Ведущий специалист | 0.2 | | | | |
| | | - Специалист высшей категории | 0.15 | | | | |
| | | - Специалист первой категории | 0.1 | | | | |
| | | - Специалист второй категории | 0.05 | | | | |
| | | - Специалист третьей категории | 0.03 | | | | |
| 4 | **Стимулирующая надбавка за выслугу лет.** | | | | | | |
| | *1.Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении* | При выслуге лет от 1 года до 3 лет | | | 5 | Год | |
| | | При выслуге лет от 3 лет до 5 лет | | | 10 | | |
| | | При выслуге свыше 5 лет | | | 15 | | |
| 5 | **Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | |
| | | - Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня.<br>- Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства.<br>- Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания», состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21.<br>- Увеличение числа участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом.<br>- Увеличение посещаемости учреждения (на основании журнала посещаемости) по сравнению с предыдущим периодом (квартал, месяц).<br>- Увеличение числа участников массовых мероприятий по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.<br>- Проведение мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда».<br>- Наличие коллективов любительского | Устанавливается в соответствии с Приложением №8 к Положению об оплате труда стимулировании и премировании работников МБУ «Черноисточинский ЦК» | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | творчества, носящих звания «Образцовый», «Народный».<br>- Авторские публикации освещения деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет<br>- Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок).<br>- Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий.<br>- Организация и проведение мероприятий различных форм вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности<br>- Организация работы кружков и студий вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности<br>- Организация и проведение мероприятий различных форм вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности | | | | | |
| 6 | **Стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы** | | | | | | |
| | *1.Устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.* | -За почётное звание «Заслуженный» | | | 10 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - За почётное звание «Народный» | | | 20 | | |
| 7 | **Премия по итогам работы за период** | -Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Применение в работе современных форм и методов организации труда. | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | -Качественная подготовка и проведение на базе учреждения массовых мероприятий районного и высшего уровней | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - высокие результаты и качество выполняемых работ | | До 50 000 | До 200 | | |
| 8 | **Премия за особые достижения в** | - Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительство Российской | До 5 | | | Единовременно | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **осуществлении профессиональной деятельности** | Федерации, присвоения почётных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации | | | | | |
| | | - Награждение Почётной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами федерального, регионального, окружного уровней. | До 5 | | | | |
| 9 | **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** | - За участие и высокий уровень подготовки в проведении мероприятий районного и высшего уровней | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - За высокий уровень разработки конкурсов, программ, проектов, направленных на развитие учреждения | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Подготовка документации для получения грантов | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Осуществление инновационной деятельности (разработка экспериментальных проектов мероприятий, методических разработок) | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Развитие социального партнерства | | До 50 000 | До 200 | | |
| 10 | **Премия за интенсивность и высокий результат работы** | - Высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | Не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокий результат работы |
| | | - Напряженность работы;<br>особый режим работы,<br>связанный с подготовкой и проведением внепланового мероприятия;<br>качественная и оперативная подготовка мероприятия (номера) | | До 50 000 | До 200 | | |
| 11 | **Премия в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами** | - День работника культуры | | До 50 000 | До 200 | Единовременно | |
| | | - День театра | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - В связи с достижением юбилейных дат работы в учреждении (5,10,15,20,25 лет и т.д.) | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| ***3.Профессионально квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:*** *звукооператор* | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **Персональный повышающий коэффициент** | | | | | | |
| | *1.Уровень профессиональной подготовленности* | -Высшее профессиональное образование | До 3.0 | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Среднее профессиональное образование | До 1.0 | | | | |
| | *2. Уровень сложности выполняемой работы* | - Работа с посетителями с ограниченными возможностями | До 0.5 | | | | |
| | *3.Уровень важности, выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | -Участие в получении грандов | До 1.0 | | | | |
| | | - Руководство творческими коллективами | До 1.0 | | | | |
| 2 | **Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство** | | | | | | |
| | *1.Уровень аттестации, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию* | - Высшая квалификационная категория | 0.15 | | | В пределах срока действия аттестации | |
| | | - Первая квалификационная категория | 0.10 | | | | |
| | | - Вторая квалификационная категория | 0.05 | | | | |
| 3 | **Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** | | | | | | |
| | *1. Должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование* | - Главный специалист | 0.25 | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | По результатам проведения внутридолжностного категорирования |
| | | - Ведущий специалист | 0.2 | | | | |
| | | - Специалист высшей категории | 0.15 | | | | |
| | | - Специалист первой категории | 0.1 | | | | |
| | | - Специалист второй категории | 0.05 | | | | |
| | | - Специалист третьей категории | 0.03 | | | | |
| 4 | **Стимулирующая надбавка за выслугу лет.** | | | | | | |
| | *1.Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении* | При выслуге лет от 1 года до 3 лет | | | 5 | Год | |
| | | При выслуге лет от 3 лет до 5 лет | | | 10 | | |
| | | При выслуге свыше 5 лет | | | 15 | | |
| 5 | **Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | |
| | | Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня.<br>- Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства.<br>- Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания», состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21<br>- Участие в проведении выездных мероприятий различных форматов вне | Устанавливается в соответствии с Приложением №8 к Положению об оплате труда стимулировании и премировании работников МБУ «Черноисточинский ЦК» | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности.<br>- Участие в работе кружков и студий вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности<br>- Участие в проведение мероприятий различных форматов вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности.<br>- Запись, редактирование, обработка и монтаж фонограмм (минус, плюс)<br>- Ремонт и обслуживание звуковоспроизводящей аппаратуры | | | | | |
| 6 | **Стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы** | | | | | | |
| | *1.Устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.* | -За почётное звание «Заслуженный» | | | 10 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - За почётное звание «Народный» | | | 20 | | |
| 7 | **Премия по итогам работы за период** | -Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Бесперебойная работа звукового оборудования. | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | -Качественная подготовка звукового оборудования к проведению на базе учреждения массовых мероприятий районного и высшего уровней | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - высокие результаты и качество выполняемых работ | | До 50 000 | До 200 | | |
| 8 | **Премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности** | - Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, присвоения почётных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации | До 5 | | | Единовременно | |
| | | - Награждение Почётной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами федерального, регионального, окружного уровней. | До 5 | | | | |
| 9 | **Премия за выполнение** | -За участие и высокий уровень | | До 50 000 | До 200 | Месяц | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **особо важных и срочных работ** | подготовки в проведении мероприятий районного и высшего уровней | | | | Квартал Полугодие Год | |
| | | - Осуществление инновационной деятельности (разработка экспериментальных проектов мероприятий, методических разработок) | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Развитие социального партнерства | | До 50 000 | До 200 | | |
| 10 | **Премия за интенсивность и высокий результат работы** | - Высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения | | До 50 000 | До 200 | Месяц Квартал Полугодие Год | Не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокий результат работы |
| | | - Напряженность работы; особый режим работы, связанный с подготовкой и проведением внепланового мероприятия; качественная и оперативная подготовка мероприятия (номера) новых социальных слоев населения | | До 50 000 | До 200 | | |
| 11 | **Премия в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами** | - День работника культуры | | До 50 000 | До 200 | Единовременно | |
| | | - В связи с достижением юбилейных дат работы в учреждении (5,10,15,20,25 лет и т.д.) | | До 50 000 | До 200 | | |
| ***4.Профессионально квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:*** *культорганизатор, аккомпаниатор* | | | | | | | |
| 1 | **Персональный повышающий коэффициент** | | | | | | |
| | *1.Уровень профессиональной подготовленности* | -Высшее профессиональное образование | До 3.0 | | | Месяц Квартал Полугодие Год | |
| | | - Среднее профессиональное образование | До 1.0 | | | | |
| | *2. Уровень сложности выполняемой работы* | - Работа с посетителями с ограниченными возможностями | До 0.5 | | | | |
| | *3.Уровень важности, выполняемой работ, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач* | -Участие в получении грандов | До 1.0 | | | | |
| | | - Руководство творческими коллективами | До 1.0 | | | | |
| 2 | **Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство** | | | | | | |
| | *1.Уровень аттестации, присвоенной работникам, прошедшим аттестацию* | - Высшая квалификационная категория | 0.15 | | | В пределах срока действия аттестации | |
| | | - Первая квалификационная категория | 0.10 | | | | |
| | | - Вторая квалификационная категория | 0.05 | | | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | **Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** | | | | | | |
| | *1. Должности, предусматривающие внутридолжностное категорирование* | - Главный специалист | 0.25 | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | По результатам проведения внутридолжностного категорирования |
| | | - Ведущий специалист | 0.2 | | | | |
| | | - Специалист высшей категории | 0.15 | | | | |
| | | - Специалист первой категории | 0.1 | | | | |
| | | - Специалист второй категории | 0.05 | | | | |
| | | - Специалист третьей категории | 0.03 | | | | |
| 4 | **Стимулирующая надбавка за выслугу лет.** | | | | | | |
| | *1.Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении* | При выслуге лет от 1 года до 3 лет | | | 5 | Год | |
| | | При выслуге лет от 3 лет до 5 лет | | | 10 | | |
| | | При выслуге свыше 5 лет | | | 15 | | |
| 5 | **Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | |
| | | - Участие в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня.<br>- Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства.<br>- Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания», состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21.<br>- Проведение мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда».<br>- Наличие коллективов любительского творчества, носящих звания «Образцовый», «Народный».<br>- Авторские публикации освещения деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет.<br>- Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий.<br>- Изготовление и художественное оформление сценических костюмов<br>- Организация и проведение выездных мероприятий различных форм вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности | Устанавливается в соответствии с Приложением №8 к Положению об оплате труда стимулировании и премировании работников МБУ «Черноисточинский ЦК» | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | - Организация работы кружков и студий вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности<br>- Организация и проведение мероприятий различных форм вне муниципального задания в рамках приносящей доход деятельности. | | | | | |
| 6 | **Стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы** | | | | | | |
| | *1. Устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.* | -За почётное звание «Заслуженный» | | | 10 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - За почётное звание «Народный» | | | 20 | | |
| 7 | **Премия по итогам работы за период** | -Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Применение в работе современных форм и методов организации труда. | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | -Качественная подготовка и проведение на базе учреждения массовых мероприятий районного и высшего уровней | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - высокие результаты и качество выполняемых работ | | | | | |
| 8 | **Премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности** | - Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительство Российской Федерации, присвоения почётных званий Российской Федерации и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждение орденами и медалями Российской Федерации | До 5 | | | Единовременно | |
| | | - Награждение Почётной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами федерального, регионального, окружного уровней. | До 5 | | | | |
| 9 | **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** | - За участие и высокий уровень подготовки в проведении мероприятий районного и высшего уровней | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - За высокий уровень разработки конкурсов, программ, проектов, направленных на развитие учреждения | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Подготовка документации для | | До 50 000 | До 200 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | получения грантов | | | | | |
| | | - Осуществление инновационной деятельности (разработка экспериментальных проектов мероприятий, методических разработок) | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Развитие социального партнерства | | До 50 000 | До 200 | | |
| 10 | **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** | - Высокий уровень организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | Не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокий результат работы |
| | | - Напряженность работы;<br>особый режим работы, связанный с подготовкой и проведением внепланового мероприятия;<br>качественная и оперативная подготовка мероприятия | | До 50 000 | До 200 | | |
| 11 | **Премия в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами** | - День работника культуры | | До 50 000 | До 200 | Единовременно | |
| | | - В связи с достижением юбилейных дат работы в учреждении (5,10,15,20,25 лет и т.д.) | | До 50 000 | До 200 | | |
| ***5. Заместитель руководителя*** | | | | | | | |
| 1 | **Стимулирующая надбавка за выслугу лет.** | | | | | | |
| | *1.Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении* | При выслуге лет от 1 года до 3 лет | | | 5 | Год | |
| | | При выслуге лет от 3 лет до 5 лет | | | 10 | | |
| | | При выслуге свыше 5 лет | | | 15 | | |
| 5 | **Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | |
| | | - Работа с инновационными и информационными технологиями (Ведение документации в электронной форме, сайтов учреждения, работа на государственных сайтах)<br>- Проведение мероприятий по энергосбережению и экономии всех видов ТЭР (сравнительный анализ натуральных показателей с аналогичным периодом прошлого года).<br>- Проведение своевременной претензионной работы по заключённым государственным контрактам (договорам) в случаи их неисполнения, либо | Устанавливается в соответствии с Приложением №8 к Положению об оплате труда стимулировании и премировании работников МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК» | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ненадлежащего исполнения.<br>- Сохранность материальных ценностей.<br>- Отсутствие замечаний контролирующих органов.<br>- Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) | | | | | |
| 7 | **Премия по итогам работы за период** | -Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Качественная подготовка и своевременная сдача отчётности. | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, антитеррористической защищённости учреждения. | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | -Соблюдение правильности оформления и своевременности заключения договоров (контрактов) на оказание услуг, выполнение работ. | | До 50 000 | До 200 | | |
| 9 | **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** | - За участие и высокий уровень подготовки мероприятий районного и высшего уровней | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Подготовка документации для получения грантов | | До 50 000 | До 200 | | |
| | | - Развитие социального партнерства | | До 50 000 | До 200 | | |
| 10 | **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** | - Особый режим работы (предоставление оперативной информации в ограниченные сроки) | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | Не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокий результат работы |
| | | - Напряженность работы;<br>особый режим работы, связанный с подготовкой и проведением внеплановых мероприятий<br>качественная и оперативная подготовка мероприятий. | | До 50 000 | До 200 | | |
| 11 | **Премия в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами** | - День работника культуры | | До 50 000 | До 200 | Единовременно | |
| | | - В связи с достижением юбилейных дат работы в учреждении (5,10,15,20,25 лет и т.д.) | | До 50 000 | До 200 | | |

## *6. Главный бухгалтер*

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | **Стимулирующая надбавка за выслугу лет.** | | | | | | |
| | *1.Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении* | При выслуге лет от 1 года до 3 лет | | | 5 | Год | |
| | | При выслуге лет от 3 лет до 5 лет | | | 10 | | |
| | | При выслуге свыше 5 лет | | | 15 | | |
| | **Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** | - Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности<br>- Отсутствие остатков бюджетных средств на лицевом счёте по учёту средств на выполнение муниципального задания.<br>- Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Свердловской области.<br>- Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов).<br>- Проведение своевременной претензионной работы по заключённым государственным контрактам (договорам) в случаи их неисполнения, либо ненадлежащего исполнения.<br>- Отсутствие замечаний контролирующих органов.<br>- Своевременное размещение информации на государственных сайтах в сети Интернет.<br>- Отсутствие обращений и жалоб по вопросам начисления и своевременной выплаты заработной платы. | Устанавливается в соответствии с Приложением №8 к Положению об оплате труда стимулировании и премировании работников МБУ «Черноисточинский ЦК» | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| 7 | **Премия по итогам работы за период** | -Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей. | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Качественная подготовка и своевременная сдача отчётности. | | До 50 000 | До 200 | | |
| 9 | **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** | - За участие и высокий уровень подготовки в проведении мероприятий районного и высшего уровней | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| | | - Подготовка документации для | | До 50 000 | До 200 | | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | получения грантов | | | | | |
| 10 | **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** | - Особый режим работы (составление бухгалтерской и статистической отчётности, предоставление оперативной информации в ограниченные сроки) | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | Не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокий результат работы |
| | | - Напряженность работы;<br>особый режим работы,<br>связанный с подготовкой и проведением внеплановых мероприятий<br>качественная и оперативная подготовка мероприятий. | | До 50 000 | До 200 | | |
| 11 | **Премия в связи с профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами** | - День работника культуры<br>-День бухгалтера | | До 50 000 | До 200 | Единовременно | |
| | | - В связи с достижением юбилейных дат работы в учреждении (5,10,15,20,25 лет и т.д.) | | До 50 000 | До 200 | | |
| ***7. Профессии, отнесённые к ПГК «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» первый разряд:*** *Подсобный рабочий, сторож* | | | | | | | |
| 1 | **Персональный повышающий коэффициент** | - Ответственность при выполнении должностных обязанностей, поставленных задач. | До 3 | | | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| 2 | **Стимулирующая надбавка за выслугу лет.** | | | | | | |
| | *Устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии* | При выслуге лет от 1 года до 3 лет | 5 | | | Год | |
| | | При выслуге лет от 3 лет до 5 лет | 10 | | | | |
| | | При выслуге свыше 5 лет | 15 | | | | |
| 3 | **Стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ)** | - Качественное выполнение работ связанных с содержанием зданий и прилегающих территорий. | | | До 500 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| 4 | **Премия по итогам работы за период** | -Успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей. | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| 5 | **Премия за выполнение особо важных и срочных работ** | - За устранение последствий аварий и ЧС | | До 50 000 | До 200 | Месяц<br>Квартал<br>Полугодие<br>Год | |
| 6 | **Премия в связи с** | - День работника культуры | | До 50 000 | До 200 | Единовременно | |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами** | - В связи с достижением юбилейных дат работы в учреждении (5,10,15,20,25 лет и т.д.) | | До 50 000 | До 200 | | |

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютных размерах в зависимости от набранного количества баллов в соответствии с оценочным листом (приложение № 9 настоящего Положения) с учетом стоимости балла.

Стоимость балла устанавливается локальным правовым актом учреждения (приказом директора учреждения) на основании решения комиссии учреждения с участием профсоюзных органов и оформляется в виде протокола.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы не устанавливается, если работнику установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

**Условия депремирования.**

- наличие у работника в периоде премирования дисциплинарного взыскания до 100%;
- наличие в периоде премирования дисциплинарного проступка (вне зависимости от того, повлек ли он за собой дисциплинарное взыскание) до 100%;
- увольнение в период премирования до 100%;
- невыполнение приказов и распоряжений руководителя учреждения до 100%

Приложение №8
к Положению об оплате,
стимулировании и премировании туда
работников
МБУ «Черноисточинский ЦК»

## Критерии оценки стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

## 1.Руководитель кружка

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 2 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 3 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 4 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 5 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации - 2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 6 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, | Подготовка, переподготовка -2 балла | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате **(квартал)** | Повышение квалификации 1 балла<br>Участие в семинарах, вебинарах-0,5 балла | |
| 7 | Организация мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-2 балла | 2 |
| 8 | Участие в мероприятии по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-1 балла | 1 |
| 9 | Авторские публикации освещения деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет за исключением официального сайта учреждения **(месяц)** | 1 и более публикаций (журнал ,газета)-2 балл<br>1 и более публикация в сети интернет- 1 балл | 2 |
| 10 | Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок) **(месяц)** | Деятельность осуществлялась-5 баллов | 5 |
| 11 | Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий в очном формате **(месяц)** | 2 участия и более-2 балла<br>1 участие-1 балл | 2 |
| 12 | Отсутствие задолженности по привлечению дополнительных источников финансирования **(Квартал)** | Отсутствие долга-2 балла | 2 |
| 13 | Участие в выездных мероприятиях различных форм **(месяц)** | 1 участия и более-1 балл | 1 |
| 14 | Изготовление и художественное оформление сценических костюмов **(месяц)** | 1-юбка-0.3балла<br>1-блуза-0.3балла<br>1-платье-0.8балла<br>1-брюки-1балл<br>1-пиджак-1 балл<br>1-головной убор-0.2 балла<br>1 костюм (вышивка, пайетки, бисер, стеклярус)-1 балл<br>1 фартук-0.2 балла<br>1 костюм (обработка тесьмой)-0.2 балла | 15 |
| | **ИТОГО** | | **49** |

## 2.Культорганизатор

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 2 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов ,в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в дистанционном формате<br>**(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 3 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в очном формате<br>**(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 4 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в дистанционном формате<br>**(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 5 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации - 2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 6 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -2 балла<br>Повышение квалификации 1 балла<br>Участие в семинарах, вебинарах-0,5 балла | 2 |
| 7 | Организация мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-2 балла | 2 |
| 8 | Участие в мероприятии по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-1 балла | 1 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 9 | Авторские публикации освещения деятельности учреждения в средствах массовой и сети Интернет за исключением официального сайта учреждения **(месяц)** | 1 и более публикаций (журнал ,газета)-2 балл<br>1 и более публикация в сети интернет- 1 балл | 2 |
| 10 | Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок) **(месяц)** | Деятельность осуществлялась-5 баллов | 5 |
| 11 | Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий в очном формате **(месяц)** | 2 участия и более-2 балла<br>1 участие-1 балл | 2 |
| 12 | Отсутствие задолженности по привлечению дополнительных источников финансирования **(Квартал)** | Отсутствие долга-2 балла | 2 |
| 13 | Участие в выездных мероприятиях различных форм **(месяц)** | 1 участия и более-1 балл | 1 |
| | **Итого** | | **34** |

## 3. Заведующий художественно-оформительской мастерской

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 2 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов ,в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 3 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 4 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 5 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации - 2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 6 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -2 балла<br>Повышение квалификации 1 балла<br>Участие в семинарах, вебинарах-0,5 балла | 2 |
| 7 | Организация мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-2 балла | 2 |
| 8 | Участие в мероприятии по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-1 балла | 1 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 9 | Разработка индивидуальных эскизов для изготовление театрального реквизита **( квартал)** | 3 штуки-3 балла<br>2 штуки-2 балла<br>1 штука-1 балл | 3 |
| 10 | Авторские публикации освещения деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет за исключением официального сайта учреждения **(месяц)** | 1 и более публикаций (журнал ,газета)-2 балл<br>1 и более публикация в сети интернет- 1 балл | 2 |
| 11 | Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок) **(месяц)** | Деятельность осуществлялась-5 баллов | 5 |
| 12 | Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий в очном формате **(месяц)** | 2 участия и более-2 балла<br>1 участие-1 балл | 2 |
| 13 | Отсутствие задолженности по привлечению дополнительных источников финансирования **(Квартал)** | Отсутствие долга-2 балла | 2 |
| 14 | Видеосъемка мероприятия (**месяц)** | 1 мероприятие и более- 1балл | 1 |
| 15 | Фотосъемка (отбор не менее 20 качественных фотографий | 1 мероприятие и более-1 балл | 1 |
| 16 | Участие в выездных мероприятиях различных форм **(месяц)** | 1 участия и более-1 балл | 1 |
| | **ИТОГО** | | **39** |

## 4. Звукооператор

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 2 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов ,в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 3 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 4 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 5 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации - 2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 6 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -2 балла<br>Повышение квалификации 1 балла<br>Участие в семинарах, вебинарах-0,5 балла | 2 |
| 7 | Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21 в очном формате **(месяц)** | До 5 человек-1 балл<br>Свыше 5 человек-2 балла | 2 |
| 8 | Запись, редактирование, обработка и монтаж фонограмм (минус, плюс) **(месяц)** | 2 и более фонограммы-2 балла<br>1 фонограмма-1 балла | 2 |
| 9 | Ремонт и обслуживание звуковоспроизводящей аппаратуры **(месяц)** | 2 и более ремонтов-2балла<br>1 ремонт-1 балл | 2 |
| 10 | Работа по созданию видеороликов( месяц) | 1 ролик -1 балл<br>2 ролика и более -2 балла | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 11 | Участие в выездных мероприятиях различных форм **(месяц)** | 1 участия и более-1 балл | 1 |
| 12 | Организация мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-2 балла | 2 |
| 13 | Участие в мероприятии по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-1 балла | 1 |
| | **ИТОГО** | | **29** |

## 5.Художественный руководитель

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 2 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов ,в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 3 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 4 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 5 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате **(Квартал)** | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации - 2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 6 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате **(Квартал)** | Подготовка, переподготовка -2 балла<br>Повышение квалификации -1 балл<br>Участие в семинарах-0,5 балл | 2 |
| 7 | Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21 в очном формате **(Месяц)** | До 5 человек-1 балл<br>Свыше 5 человек-2 балла | 2 |
| 8 | Увеличение числа участников клубных формирований по сравнению с показателями | Показатель выполнен-2 балла<br>Не выполнен минус -2 балла | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | за 2019 год **(Год)** | | |
| 9 | Увеличение числа участников массовых мероприятий по сравнению с аналогичным периодом прошлого года **(Квартал)** | Увеличилось-2 балла<br>Не увеличилось-0 баллов | 2 |
| 10 | Организация мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(Месяц)** | 1 и более мероприятий-2 балла | 2 |
| 11 | Участие в мероприятии по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(Месяц)** | 1 и более мероприятий-1 балл | 1 |
| 12 | Прирост посещений платных культурно-массовых мероприятий по сравнению с показателями за 2019 год.**(год)** | Показатель выполнен-2 балла<br>Не выполнен минус -2 балла | 2 |
| 13 | Рост числа детей-участников клубных формирований учреждения по сравнению с предыдущим годом ( 1 ребенок считается 1 раз)**(год)** | Увеличилось 2 балла<br>Не увеличилось -0 баллов | 2 |
| 14 | Авторские публикации освещения деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет за исключением официального сайта учреждения**(месяц)** | 1 и более публикаций (журнал, газета)-2 балл<br>1 и более публикаций в сети Интернет-1 балл | 2 |
| 15 | Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок)**(месяц)** | Деятельность осуществлялась-5 баллов | 5 |
| 16 | Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий в очном формате**(месяц)** | 2 участия и более-2 балла<br>1 участие-1 балл | 2 |
| 17 | Количество культурно-массовых мероприятий, проведенных в рамках программы «Пушкинская карта» **(квартал)** | 10 и более мероприятий -2 балла<br>5-9 мероприятий -1 балл<br>1-4 мероприятия-0.5 баллов,<br>Не было мероприятий -минус 2 балла | 2 |
| 18 | Рост объёма продаж по программе «Пушкинская карта» (количество проданных билетов продаж по программе «Пушкинская карта»)<br>**(Квартал)** | 50 и более билетов-2 балла;<br>25-49 билетов -1 балл,1-24 билета -0.5 баллов<br>Возможность участия в программе «Пушкинская карта» обеспечена, продаж не было-минус 2 балла; возможность участия в программе – 0 баллов. | 2 |
| 19 | Исполнение плана по приносящей доход деятельности<br>**(Месяц)** | 98%- 2 балла<br>80-79%-1 балл<br>60-79%- 0 балов<br>Менее 60%- минус 2 балла | 2 |
| 20 | Развития социального партнерства ,разработка программ взаимодействия, в том числе с некомерческими организациями ( указать партнеров и приложить копию договора)( **месяц)** | Наличие заключенных соглашений и договоров о совместных действиях в отчетном периоде:<br>В наличии-2 балла<br>Отсутствуют-0 баллов | 2 |
| 21 | Участие в выездных мероприятиях Различны форм ( месяц) | 1 и болле -1 балл | 1 |
| | **ИТОГО** | | **50** |

## 6.Заведующий сектором

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 2 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов ,в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в дистанционном формате<br>**(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 3 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в очном формате<br>**(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 4 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в дистанционном формате<br>**(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 5 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации - 2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 6 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -2 балла<br>Повышение квалификации 1 балла<br>Участие в семинарах, вебинарах-0,5 балла | 2 |
| 7 | Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21 в очном формате **(месяц)** | До 5 человек-1 балл<br>Свыше 5 человек-2 балла | 2 |
| 8 | Организация мероприятий по повышению | 1 и более мероприятий-2 балла | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | | |
| 9 | Участие в мероприятии по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-1 балл | 1 |
| 10 | Участие в выездных мероприятиях различных форм **( месяц)** | 1 участия и более-1 балл | 1 |
| 11 | Авторские публикации освещения деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет за исключением официального сайта учреждения **(месяц)** | 1 и более публикаций (журнал,газета)-2 балл<br>1 и более публикаций в сети Интернет-1 балл | 2 |
| 12 | Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок) **(месяц)** | Деятельность осуществлялась-5 баллов | 5 |
| 13 | Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий в очном формате **(месяц)** | 2 участия и более-2 балла<br>1 участие-1 балл | 2 |
| 14 | Отсутствие задолженности по привлечению дополнительных источников финансирования **(Квартал)** | Отсутствие долга-2 балла | 2 |
| | **ИТОГО** | | **36** |

## 7.Режиссёр

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 2 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов ,в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в дистанционном формате<br>**(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 3 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в очном формате<br>**(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 4 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в дистанционном формате<br>**(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 5 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации - 2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 6 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -2 балла<br>Повышение квалификации 1 балла<br>Участие в семинарах, вебинарах-0,5 балла | 2 |
| 7 | Работа с детьми и подростками «Группа особого внимания» состоящими на учёте в ТКДН и ЗП Пригородного района ОП №1,21 в очном формате **(месяц)** | До 5 человек-1 балл<br>Свыше 5 человек-2 балла | 2 |
| 8 | Организация мероприятий по повышению | 1 и более мероприятий-2 балла | 2 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | | |
| 9 | Участие в мероприятии по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-1 балл | 1 |
| 10 | Участие в выездных мероприятиях различных форм **( месяц)** | 1 участия и более-1 балл | 1 |
| 11 | Авторские публикации освещения деятельности учреждения в средствах массовой информации и сети Интернет за исключением официального сайта учреждения **(месяц)** | 1 и более публикаций ( журнал, газета)-2 балл<br>1 и более публикаций в сети Интернет-1 балл | 2 |
| 12 | Осуществление учреждением инновационной деятельности, (наличие за отчётный период экспериментальных проектов и новых мероприятий, методических разработок) **(месяц)** | Деятельность осуществлялась-5 баллов | 5 |
| 13 | Включение в состав рабочих групп, жюри, комиссий в очном формате **(месяц)** | 2 участия и более-2 балла<br>1 участие-1 балл | 2 |
| 14 | Отсутствие задолженности по привлечению дополнительных источников финансирования **(Квартал)** | Отсутствие долга-2 балла | 2 |
| 15 | Наличие коллективов любительского творчества носящих звания «Образцовый», «Народный» **(месяц)** | Народный-0,5 балла<br>Образцовый-1 балла | 1 |
| | **ИТОГО** | | **37** |

## 8.Заместитель директора

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Своевременное размещение информации на государственных сайтах в сети Интернет(**месяц**) | Наличие полной и достоверной информации-2 балла | 2 |
| 2 | Проведение мероприятий по энергосбережению и экономии всех видов ТЭР (сравнительный анализ натуральных показателей с аналогичным периодом прошлого года) ( **месяц**) | Мероприятия по экономии проводились, есть результаты-2 балла | 2 |
| 3 | Проведение своевременной претензионной работы по заключённым государственным контрактам (договорам) в случаи их неисполнения, либо ненадлежащего исполнения.( **месяц**) | Да-1 балл | 1 |
| 4 | Сохранность материальных ценностей | Отсутствие недостач-1 балл | 1 |
| 5 | Отсутствие замечаний контролирующих органов | Отсутствие замечаний-1 балл | 1 |
| 6 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате(**квартал**) | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации -2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 7 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате( **квартал**) | Подготовка, переподготовка -2 балла<br>Повышение квалификации - 1 балла<br>Участие в семинарах-0,5 балл | 2 |
| | **ИТОГО** | | **12** |

## 9.Главный бухгалтер

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | Отсутствие задолженности-1 балл | 1 |
| 2 | Отсутствие остатков бюджетных средств на лицевом счёте по учёту средств на выполнение муниципального задания | Остаток до 10000.00-1 балл | 1 |
| 3 | Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Свердловской области | В соответствии с актуальной дорожной картой показатель выполнен-1 балл | 1 |
| 4 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате (**квартал**) | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации 2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 5 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате ( **квартал)** | Подготовка, переподготовка -2 балла<br>Повышение квалификации - 1 балла<br>Участие в семинарах-0,5 балл | 2 |
| 6 | Проведение своевременной претензионной работы по заключённым государственным контрактам (договорам) в случаи их неисполнения, либо ненадлежащего исполнения. | Да-1 балл | 1 |
| 7 | Отсутствие замечаний контролирующих органов | Отсутствие замечаний-1 балл | 1 |
| 8 | Своевременное размещение информации на государственных сайтах в сети Интернет ( **месяц**) | Наличие полной и достоверной информации-2 балла | 2 |
| 9 | Отсутствие обращений и жалоб по вопросам начисления и своевременной выплаты заработной платы( **месяц**) | Отсутствие обращений, жалоб-1 балл | 1 |
| | **ИТОГО** | | **13** |

## 10. Аккомпаниатор

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Максимальное количество баллов |
|---|---|---|---|
| 1 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 2 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов ,в конкурсах и фестивалях областного, регионального, федерального и международного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 3 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в очном формате **(месяц)** | Гран-При и лаурят-4 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-3балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-2 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-1 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,5 балла | 4 |
| 4 | Участие посетителей клубных формирований, специалистов в конкурсах районного уровня в дистанционном формате **(месяц)** | Гран-При и лауряты-3 балла, диплом 1 степени (за 1 место)-2балла<br>Дипломы 2 степени (за 2 место)-1 балла<br>Дипломы 3 степени (3 место, специальные дипломы)-0,5 балл<br>Участвовали (сертификат, грамота, диплом участника)-0,25 балла | 3 |
| 5 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в очном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -3 балла<br>Повышение квалификации - 2 балла<br>Участие в семинарах-1 балл | 3 |
| 6 | Прохождение в отчётном периоде подготовки, переподготовки, повышение квалификации, участие в семинарах по повышению профессионального мастерства (наличие сертификатов) в дистанционном формате **(квартал)** | Подготовка, переподготовка -2 балла<br>Повышение квалификации 1 балла<br>Участие в семинарах, вебинарах-0,5 балла | 2 |
| 7 | Участие в выездных мероприятиях различных форм **(месяц)** | 1 участия и более-1 балл | 1 |
| 8 | Организация мероприятий по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-2 балла | 2 |
| 9 | Участие в мероприятии по повышению значений показателей доступности для инвалидов «Доступная среда» в очном формате **(месяц)** | 1 и более мероприятий-1 балл | 1 |
| | **ИТОГО** | | **23** |

Приложение №9
к Положению об оплате труда,
стимулировании и премировании работников
МБУ ГГО «Черноисточинский ЦК»

# Оценочный лист

Оценки выполнения утверждённых критериев интенсивности и высокого результата работы на стимулирующую выплату за _____ 20___ года.

| № п/п | Наименование показателя | Критерии показателя | Количество баллов (самооценка) | Количество баллов (Оценка рабочей комиссии) |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| **Максимально возможное количество баллов по всем критериям** | | | | |

Настоящий оценочный лис составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 20____ г. _____ _____
(подпись) (Ф.И.О. сотрудника)

Принято «_____» _____ 20____ г. _____ _____
(подпись) (Ф.И.О. члена рабочей группы ответственного за прием аналитических отчётов)

С результатом ознакомлен (а) «_____» _____ 20____ г.

_____ _____
(подпись) (Ф.И.О. сотрудника)