

Российская Федерация
Иркутская область
Нижнеилимский муниципальный район
Администрация Янгелевского городского поселения

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01.07.2022 г. №42
рп. Янгель

О внесении изменений и дополнений в Постановление № 14 от 18.01.2021 г. «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досугового центра «Спутник»» Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района, находящегося в ведении администрации Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района»»»

В целях исполнения Указа Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области №35-мпр от 18.05.2018 г. «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области» руководствуясь Уставом Янгелевского муниципального образования, протоколом заседания областной межведомственной комиссии по обеспечению прав граждан на вознаграждение за труд от 27 апреля 2022 года №2, Уставом МКУК «КДЦ «Спутник»»:

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести дополнение в Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников МКУК «КДЦ «Спутник»» находящегося в ведении Администрации Янгелевского городского поселения, утверждённое Постановлением Янгелевского городского поселения от «18» января 2021 года № 14:
 - дополнить показатель критерии оценки эффективности деятельности директора - «Отсутствие задолженности по уплате налогов и страховых взносов»
2. Опубликовать данное постановление в периодическом издании «Вести» администрации Янгелевского муниципального образования и разместить на официальном сайте администрации Янгелевского городского поселения.
3. Контроль над исполнением данного постановления оставляю за собой.

Глава Янгелевского
Городского поселения:



М.В. Жёлтышев

Российская Федерация
Иркутская область
Нижнеилимский муниципальный район
Администрация Янгелевского городского поселения

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.01.2021 г. №14
р.п. Янгель

«Об утверждении положения
«Об оплате труда работников муниципального казенного
учреждения культуры «Культурно-досугового центра
«Спутник»» Янгелевского городского поселения
Нижнеилимского района, находящегося в ведении
администрации Янгелевского городского поселения
Нижнеилимского района»»»

В редакции постановления от 01.07.2022 года № 42

В целях исполнения Указа Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии со статьей 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области №35-мпр от 18.05.2018 г. «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области» руководствуясь Уставом Янгелевского муниципального образования, Уставом МКУК «КДЦ «Спутник»»:

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить «Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр «Спутник»» Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района», находящегося в ведении администрации Янгелевского городского поселения» с 01.01.2021 года.

2. Считать утратившим силу Решение Думы №77 от 25.01.2019 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр «Спутник»» Янгелевского городского поселения, находящегося в ведении администрации Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района.

3. Опубликовать данное постановление в периодическом издании «Вести» администрации Янгелевского муниципального образования и разместить на официальном сайте администрации Янгелевского городского поселения.

4. Контроль над исполнением данного постановления оставляю за собой.

Глава Янгелевского



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр «Спутник»» Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района, находящегося в ведении администрации Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района

Глава 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры, находящегося в ведении администрации Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента РФ от 07 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии со статьями 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального Закона от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р, Федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области №35-мпр от 18.05.2018 г. «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области»

1.2. Система оплаты труда работников учреждения культуры (далее – работники учреждения) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты), выплат стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты).

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов. Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

1.3. Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, за исключением руководителей учреждений, определяются приказами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

Размеры компенсационных выплат работникам учреждения определяются в процентах к окладам (должностным окладам) за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.4. Порядок, условия и размеры установления стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением руководителя учреждения, определяются приказами об оплате труда с учетом требований настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются работникам учреждения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения (балльная система учета выполнения критериев).

законодательством, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Работникам, сумма фактически начисленной заработной платы, которой с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, при условии полной отработки за период нормы рабочего времени и выполнении нормы труда ниже минимального размера труда, установленного законодательством РФ с начислениями на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера Иркутской области (в зависимости от стажа работы в соответствующих районах, дающего право на получение процентной надбавки), производить доплату в размере образовавшейся разницы.

1.8. Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждений культуры, ежегодно определяется администрацией Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района при формировании местного бюджета очередной финансовый год.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры и формирования фонда оплаты труда

2.1. Оплата труда работников учреждений культуры состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) заработной платы работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением руководителя учреждения, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

2.3. Трудовые договоры с работниками учреждений, за исключением руководителя учреждения, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником муниципального учреждения, предусмотренной приложением 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года N 2190-р. Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

2.4. Работникам учреждений культуры к минимальному должностному окладу, с учетом отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам, устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты. Размеры выплат определяются, как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения (балльная система учета выполнения критериев).

2.5. Формирование фонда оплаты труда учреждений культуры осуществляется в

развития учреждения культуры МКУК «КДЦ «Спутник»» и результатов аттестации работников.

2.6. При формировании фонда оплаты труда учреждения культуры для выплат стимулирующих надбавок формируется фонд 30% и более от фонда оплаты труда, утвержденного по штатному расписанию соответствующего учреждения культуры.

Глава 3. Компенсационные выплаты

3.1. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, положением об оплате труда, трудовыми договорами работникам учреждений при наличии оснований, предусмотренных настоящим положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты по видам:

3.1.1. выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Размеры компенсационных выплат работникам учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.1.2 настоящего положения.

3.3. Компенсационная выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам учреждения на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания, и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

3.7. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам учреждения на условиях и в порядке, установленных

3.8. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьями 96,154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты составляет за каждый час работы в ночное время- дополнительно 35% к должностному окладу, исчисленному за каждый час работы, путем деления должностного оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной части должностного оклада за день или часа работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Глава 4. Стимулирующие выплаты

4.1. В соответствии с настоящим Положением об оплате труда устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат работникам учреждений культуры:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

за качество выполняемых работ;

за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ;

премиальные выплаты по итогам работы. (Приложение 2)

4.1.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются работникам учреждения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения (балльная система учета выполнения критериев).

4.1.2. Балльная система с учетом выполнения критериев определяется в абсолютном размере.

4.1.3. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где S – стоимость одного балла; ФОТ – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.2.1. выплата за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные программы;

4.2.2. выплата за реализацию проектов, не предусмотренных муниципальными заданиями, за работу по заключению и исполнению муниципальных контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного муниципального задания учреждения;

4.2.3. выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности

реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо-постановочных средств, музыкальных инструментов, библиотечного имущества, оборудования;

4.2.4. выплата за сложность подготавливаемых планово-отчетных документов, документов по информационным запросам, обращениям граждан, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию архивных документов;

4.2.5. выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства;

4.2.6. выплата за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел;

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы:

4.3.1. выплата за непрерывный стаж работы в учреждении не менее трех лет - 5 процентов.

За каждый последующий год работы выплата увеличивается на 1 процент. Максимальный размер выплаты составляет 30 процентов.

В период, дающий работнику право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включая периоды его работы в учреждениях не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд;

4.3.3. выплата молодым специалистам в размере 5 процентов устанавливается работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ:

4.4.1. выплаты работникам учреждений за творческие успехи:

за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства - 10 процентов;

за работу в творческих коллективах учреждений – лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства – 10 процентов;

за работу в учреждениях – лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих конкурсный характер) в области культуры и искусства – 10 процентов;

имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области – 20 процентов;
награжденным наградами Иркутской области – 20 процентов;

имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией – 20 процентов.

Выплаты, предусмотренные абзацами вторым – пятым настоящего подпункта, устанавливаются на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса выставки

При наличии оснований для назначения работнику учреждения выплат, предусмотренных абзацами третьим и четвертым настоящего подпункта, надбавка работнику учреждения устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения в соответствии с настоящим подпунктом, не должен превышать 300 процентов к должностному окладу в год.

4.5. Выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ:

4.5.1. за почетное звание «Народный», соответствующее исполняемой работником трудовой функции – 35 процентов;

4.5.2. за почетное звание «Заслуженный», соответствующее исполняемой работником трудовой функции – 30 процентов;

4.5.3. за наличие знаков отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия – 10 процентов;

4.5.4. за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации; иными нормативными правовыми актами Российской Федерации – в следующих размерах:

главный – 35 процентов;

ведущий – 25 процентов;

высшей категории – 20 процентов;

первой категории – 15 процентов;

второй категории – 10 процентов;

для должностей без применения категории – выплата не устанавливается;

4.5.5. если категорирование должностей (профессий) единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусмотрено:

за степень важности выполняемых работ.

Важность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями;

за степень самостоятельности выполняемых работ.

Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности учреждения или структурного подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг учреждения.

4.6. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

премия по итогам работы за месяц, квартал или полугодие.

4.6.1. Условием премирования работников учреждения за работу в календарном периоде (месяц, квартал или полугодие, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг

4.6.2. Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц, квартал или полугодие, год является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Глава 5. Порядок установления стимулирующих выплат

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением руководителей учреждения, заместителей руководителя учреждений, с учетом:

5.1.1. показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

5.1.2. рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием муниципальных служащих Администрации Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района (далее – комиссия)

Состав и порядок работы комиссии утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения учредителя.

5.2. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются положением по оплате труда по каждому виду выплат отдельно с учетом рекомендаций министерства культуры и архивов Иркутской области. Конкретные показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в положении по оплате труда и в заключаемом с работником трудовом договоре.

5.3. Работники учреждения самостоятельно направляют руководителю учреждения представления по определению размеров стимулирующих выплат.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения

6.1. Настоящий раздел устанавливает условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, осуществляющего в соответствии с заключенными с ними трудовыми договорами функции руководства учреждением культуры, а также предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждений.

6.2. Оплата труда руководителя учреждения включает должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Должностной оклад руководителя учреждения определяется учредителем администрацией Янгелевского городского поселения (далее - учредитель) и закрепляются в штатном расписании, в соответствии с Постановлением администрации Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района от 15 января 2019 года № 6 «Об условиях оплаты труда директора, муниципального казенного учреждения культуры «Культурно досуговый центр «Спутник»» Янгелевского городского поселения находящегося в ведении Администрации Янгелевского городского поселения.

6.4. Руководителю предоставляются выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством в размерах, предусмотренных положением об оплате труда работников.

6.5. Руководителю предоставляются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные положением об оплате труда работников.

6.6. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда работников, устанавливаются:

руководителю – учредителем.

6.7. Предельный уровень соотношений среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя) устанавливается учредителем в кратности до 3. (Приложение 3)

муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении администрации Янгелевского городского поселения и критериев оценки эффективности его работы в виде премиальных выплат в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах. (Приложение 1 к положению о выплатах стимулирующего характера)

6.8.1. Размеры премиальных и стимулирующих выплат руководителю учреждения культуры определяются распоряжением администрации Янгелевского городского поселения не позднее 1 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период, на основании протокола Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения культуры за отчетный период.

6.8.2. Условием установления стимулирующих выплат руководителю учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

Глава 7. Условия работы по совместительству и совмещению

7.1. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ, не более 50% оклада. Конкретные размеры оплаты труда работающему по совместительству с повременной оплатой труда устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата труда по совместительству производится с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

7.2. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей отсутствующего работника определяется соглашением сторон трудового договора. При установлении размера доплат учитывается сложность, характер, объем выполняемых работ, степени использования рабочего времени, но не более 30% оклада. Конкретные размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей отсутствующего работника устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Доплаты не устанавливаются, если замещающий работник является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника.

Глава Янгелевского
городского поселения:



М.В. Жёлтышев

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников МКУК «КДЦ «Спутник»»
находящегося в ведении
администрации Янгелевского городского поселения,
утверждённого Постановлением
Янгелевского городского поселения
от «18» января 2021 года № 14

Профессиональные квалификационные группы должностей и минимальные размеры окладов (ставок) работников Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр «Спутник»» Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района»

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области №35-мпр от 18.05.2018 г. «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области»

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
Уборщик служебных помещений	8386,00
Сторож	8386,00
Дворник	8386,00
2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года №570	
Культ организатор	10597,00
Руководитель кружка	10597,00
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	
Заведующий библиотекой	13900,00
4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Хормейстер	13900,00
Руководитель клубного формирования	12178,00

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников МКУК «КДЦ «Спутник»
находящегося в ведении администрации Янгелевского городского поселения,
утверждённого Постановлением
Янгелевского городского поселения
от «18» января 2021 года №14

Положение

о порядке премирования работников и руководителя Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр «Спутник»» Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок выплаты премии работникам учреждения и руководителю.

1.2. Порядок разработан в целях повышения мотивации к качественному труду работников учреждения и руководителя, их поощрения за результаты труда в учреждениях культуры.

1.3. Премия выплачивается в процентах от должностного оклада работника и руководителя.

2. Условия выплаты премии.

2.1. Основными показателями премирования являются:

- личный вклад в обеспечении задач, функций, возложенных на учреждение;
- степень сложности, важность и качество выполнения заданий, эффективность полученных результатов;
- успешное выполнение своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

2.2. Конкретный размер премии определяется по результатам деятельности.

2.3. Премирование за особые заслуги работника и руководителя производится при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Федеральным Собранием, присвоении почетных званий Российской Федерации, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – в размере 3-х окладов (должностных) одновременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копии наградных документов руководителю соответствующего учреждения культуры;
- награждении Почетной грамотой министерства образования и науки Российской Федерации и (или) министерства культуры Российской Федерации – в размере 2 окладов (должностных) одновременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю соответствующего учреждения культуры;
- награждении Почетной грамотой министерства образования Иркутской области и (или) министерства культуры и архивов Иркутской области – в размере 1 оклада (должностного) одновременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, при расчете размера премий не начисляются.

3. Порядок установления и выплаты премии.

3.1. Премия оформляется приказом руководителя учреждения, на руководителя – учредителем.

3.2. Премия носит срочный и персонализированный характер и устанавливается на кратковременный или длительный срок.

3.3. Премия устанавливается в размере до 100% от должностного оклада,

3.4. Изменение размера премии осуществляется в порядке, предусмотренном настоящим Положением для ее установления, и не считается изменением существенных условий трудового договора.

3.5. Уменьшение размера премии (частично или полностью) осуществляется при невыполнении условий, перечисленных в п.2.1.

3.6. На премию районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах не начисляются.

3.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных выплат, выплат по временной нетрудоспособности и т.д.

4. Формирование премиального фонда.

4.1. Премииальный фонд МКУК «КДЦ «Спутник»» формируется из средств ФОТ на выплату должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда.

4.2. Премииальный фонд формируется в размере 5% от фонда оплаты труда МКУК «КДЦ «Спутник»», в пределах средств, предусмотренных бюджетом муниципального образования «Янгелевского городского поселения» на соответствующий финансовый год.

Глава Янгелевского
городского поселения:

М.В. Жёлтышев

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников МКУК «КДЦ «Спутник»»
находящегося в ведении
администрации Янгелевского городского поселения,
утверждённого Постановлением
Янгелевского городского поселения
от « 18 » января 2021 года № 14

Перечень

должностей работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района, относимых к основному персоналу, для расчета среднего размера оклада (должностного оклада) работникови определения должностного оклада руководителя

Руководитель клубных формирований

Руководитель кружка

Хормейстер

Культурный организатор

Заведующий библиотекой

к Положению об оплате труда работников МКУК «КДЦ «Спутник»
находящегося в ведении Администрации Янгелевского городского поселения,
утверждённое Постановлением
Янгелевского городского поселения
от «18» января 2021 года № 14

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам и руководителю Муниципального казенного учреждения культуры «Культурно-досуговый центр «Спутник» Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса РФ, Постановлением Минтруда РФ от 4.03.1993 г. №48 «Об утверждении разъяснения «О порядке установления доплат и надбавок работникам учреждений, находящихся на бюджетном финансировании», с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. N 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казённых учреждениях», на основании приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области №35-мпр от 18.05.2018 г. «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области»

1.2. Настоящее Положение устанавливает критерии и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников и руководителя учреждения.

1.3. Основанием для стимулирования работников и руководителя учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев и с учетом степени сложности, важности и эффективности полученных результатов.

1.4. Объем средств, направленных на стимулирующую часть фонда оплаты труда учреждения, составляет 30% и более от общего фонда оплаты труда работников и руководителя учреждения.

1.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения (балльная система учета выполнения критериев).

2. Порядок определения размера и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам и руководителю учреждения с учетом:

показателей и критериев эффективности деятельности;
рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат, созданной в учреждении с участием муниципальных служащих Администрации Янгелевского городского поселения Нижнеилимского района.

2.2. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей. (Приложение 1 к положению о выплатах стимулирующего характера)

2.3. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности:
За интенсивность и высокие результаты

2.4. Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца.

2.4.1. БухгалтерМКУ «Сервисцентр» (в соответствии с Соглашением на бухгалтерское обслуживание) ежемесячно предоставляет руководителю учреждения информацию о сумме стимулирующей части фонда оплаты труда, не включая районный коэффициент и процентную надбавку за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2.5. Стимулирование работников и руководителя осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

2.5.1. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ стим.} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где S – стоимость одного балла; ФОТ – стимулирующая часть фонда оплаты труда; $N1, N2, \dots, Nn$ – количество баллов.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

2.6. Решение о размере стимулирующих выплат работникам и руководителю учреждения определяется Комиссией на основании сведений (оценочных листов), представленных работниками, и принимается по результатам голосования большинством голосов членов Комиссии, при этом голос председателя Комиссии является приоритетным.

2.7. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет сводный оценочный лист (Приложение 2к положению о выплатах стимулирующего характера) с указанием баллов каждому работнику и руководителю, утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола. (Приложение 3к положению о выплатах стимулирующего характера)

2.8. Руководитель учреждения на основании протокола и сводного оценочного листа комиссии, издает приказ о распределении фонда стимулирования и направляет его бухгалтеру для начисления, в сроки, установленные для сдачи документов по начислению заработной платы в текущий месяц.

3. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат работникам и руководителю

3.1. Размер стимулирующих выплат (постоянных и разовых) может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник и руководитель может быть полностью лишен в случаях:

- за нарушение Устава Учреждения;
- окончание срока действия доплат и надбавок;
- окончание дополнительных работ, за которые были определены надбавки;
- передача дополнительной работы другому сотруднику, за которую определены надбавки;
- снижение качества работ, за которые были определены доплаты;
- отказ сотрудника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;
- за невыполнение приказов и распоряжений руководителей;
- в случае наличия актов недостачи, хищений материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде;
- в случае наличия обоснованных жалоб;
- в случае некорректного отношения к членам коллективов, посетителям;
- за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, несоблюдение сотрудником санитарных норм и правил, противопожарной безопасности;
- за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- в случае травматизма среди обучающихся.

**Перечень критериев и показателей на отмену или уменьшение выплат работникам МКУК
КДЦ «Спутник»»**

№ п/п	Перечень критериев и показателей на отмену или уменьшение выплат работникам МУК «КИЦ БСП»	Кол-во баллов	
1	Наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенного на него функций	до 10 б	
2	Невыполнение приказов и распоряжений руководителей	до 5 б	
3	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, ТБ, ПБ, ОТ	до 5 б	
4	Наличие актов недостачи, хищений материальных ценностей, выявленных в отчетном периоде	до 5 б	
5	Наличие обоснованных жалоб	до 5 б	
6	Случаи некорректного отношения к членам коллективов, посетителям	до 5 б	
7	Нарушение корпоративной этики	до 5 б	
8	Случаи травматизма среди обучающихся	100% б	

3.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4. Порядок работы Комиссии

4.1. Состав и порядок работы комиссии утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения учредителя. Комиссия состоит из председателя, секретаря и членов Комиссии.

Заседания Комиссии проводятся до 1 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Дата очередного заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.

Секретарь Комиссии обеспечивает информирование членов Комиссии о дате очередного заседания Комиссии.

Заседания Комиссии проводит председатель Комиссии, а при его отсутствии - секретарь Комиссии.

Общее руководство деятельностью Комиссии осуществляет председатель Комиссии.

4.2. Заседание Комиссии является правомочным при участии в нем не менее половины от общего числа ее членов.

4.3. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от числа членов Комиссии, участвующих в заседании. В случае равенства голосов решающим является голос председательствующего на заседании Комиссии.

4.4. Решения Комиссии оформляются протоколом заседания. В течение 1 (одного) рабочего дня.

4.5. На основании решения, принятого Комиссией, руководитель учреждения в течение 1 рабочего дня подготавливает приказ Учреждения о выплате работникам Учреждения стимулирующей надбавки (премии) за соответствующий период.

4.6. Оригиналы отчетных материалов Учреждения, материалов о работе Комиссии (протоколов заседания Комиссии, приказов) подлежат хранению в Учреждении.

Глава Янгелевского
городского поселения:

М.В. Жёлтышев

№		Показатели
1	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности директора	<p>За интенсивность и высокие результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Разработка проектов локальных нормативных правовых по охране труда и пожарной безопасности, по оплате труда, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов - до 3 б. -Отсутствие обоснованных нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, деятельности учреждения, изложенных в решениях судов и предписаниях контрольно-надзорных органов до 2б. - Участие в составлении план развития учреждения - до 2 б. - Разработка проектов локальных нормативно-правовых актов по оплате труда, нормированию расходов финансовых и материально-технических ресурсов и др. - до 2 б. - Получение грантов (международных, всероссийских, областных, муниципальных) до 10 б. - Участие в проектной деятельности (подготовка, редакция проектов, реализация проектов, в том числе реализация неподдержанных проектов), вхождение в федеральные, областные и другие программы - до 10 б. -Размещение и поддержка в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru 1б. - Информация в СМИ, размещение и актуализация информации о деятельности учреждения на интернет-источниках до 2 б. - Доля привлеченных средств к общему объему бюджетного финансирования учреждения (спонсорская помощь, услуги и т.д.) - 1 балл - Создание, сохранение (руководство) любительского объединения, клуба - 1 балл - Создание и сохранение (руководство) КДФ творческой направленности- 2 балла - Сохранение(руководство) и своевременное подтверждение звания «образцовый», «народный» - 10 баллов - Увеличение количества культурно-досуговых формирований (единиц) в соответствии с «дорожной картой» - 1 балл - Увеличение численности участников культурно-досуговых формирований в соответствии с «дорожной картой» -1 б. - Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) - до 1 б. - Увеличение количества посетителей (человек) культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) -1 б. - Участия в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках: <ul style="list-style-type: none"> - всероссийского, международного уровней: участие – 5 б., призовое место – 10 б.; - областного, межрегионального уровней: участие 2 б, призовое место – 5 б.; - районного уровня: участие- 1б., призовое место – 3 б. - Участие в интернет- конкурсах, интернет-фестивалях: участие – 2., призовое место – 5 б. - Проведение авторских программ в месяц - 1 мероприятие – 1 б.

участие в мероприятиях других организаций, учреждений поселения – 1 б.

- Повышение квалификации не менее одного раза в год (участие в семинарах, творческих лабораториях, конференциях, КПК и т.п.) - до 5 б. (при наличии сертификата об обучении)

- Обучение в ВУЗах, ССУЗах – до 2 б (ежемесячно без сохранения з/п , по итогам сессии с сохранением з/п)

- Социальная активность в коллективе, создание комфортных условий для посетителей, участие в текущих хозяйственных делах учреждения (ремонтах, санитарных уборках, облагораживании территории, в развитии творческих коллективов) – до 10 б.

За выполнение особо важных и срочных работ:

- Своевременное обучение по охране труда и пожарной безопасности, проверка знания требований охраны труда и пожарной безопасности в установленном порядке - до 3 б.

- Своевременное проведение инструктажей по охране труда и пожарной безопасности с оформлением соответствующих журналов - до 1 б.

-Наличие нормативной правовой базы для функционирования и развития учреждения (устав, планы, программы, трудовые договоры, штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, положения об оплате труда и пр.) – 1 б.(по результатам проверки)

-Наличие документов, регулирующих социокультурную деятельность и развитие учреждения (стратегия, планы, программы, отчеты, положения и пр.) – 1б. (по результатам проверки)

- Ведение документации в учреждении - 1 б. (по результатам проверки)

- Работа по ФЗ-44 «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»

а) своевременная разработка плана закупок УК, в том числе в части приобретения основных средств – 1 б.

б) своевременная разработка плана-графика в части определения сроков размещения закупок - 1 б.

в) своевременная подготовка необходимой для осуществления закупок документации (аукционная документация, документация по запросам котировок цен, по прямым договорам, проекты контрактов договоров, спецификации и др.) - до 3 б.

г) своевременное заключение контрактов, договоров и контроль за их исполнением – до 2 б.

- Полнота, достоверность и соблюдение сроков, установленных порядков и форм предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности, информации по отдельным запросам контрольных органов, учредителя, главного распорядителя бюджетных средств – 1 б.

- Выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства - до 10 баллов.

Отсутствие задолженности по оплате налогов и страховых взносов

		<p>- Эффективная организация рекламной деятельности (компании) учреждения, культурно-досуговых формирований:</p> <ul style="list-style-type: none"> • содержательность, оформление, своевременность размещения реклам о запланированных мероприятиях, количество размещённых в поселении реклам, использование в качестве привлечения зрителей (читателей) афиш, буклетов, флаеров, пригласительных и т.п. – 1 б. <p>- За расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы 1 б.</p> <p>- Отсутствие замечаний и жалоб со стороны учредителя, контролирующих органов, населения - до 1 б.</p> <p>- Своевременное и качественное предоставление запрашиваемой информации, выполнение срочных заданий и поручений вышестоящих организаций (ОКСДМ), учредителя. – 1 б.</p> <p>- Применение в работе современных, новых форм и методов организации работы, формирующих положительный имидж учреждения - 2 б.</p> <p>- Соблюдение трудовой и производственной дисциплины, Кодекса профессиональной этики работников учреждения - 1б.</p>
2	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя клубных формирований	<p><u>За интенсивность и высокие результаты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Создание, сохранение (руководство) любительского объединения, клуба (за каждое формирование - 1 балл) - Создание и сохранение (руководство) КДФ творческой направленности(за каждое формирование- 2 балла) - Сохранение(руководство) и своевременное подтверждение звания «образцовый», «народный» - 10 баллов - Увеличение количества культурно-досуговых формирований (единиц) в соответствии с «дорожной картой» – до 2 б. - Увеличение численности участников культурно-досуговых формирований в соответствии с «дорожной картой» - до 2 б. (до 5 чел – 1 б, выше 5 – 2 б.) - Выполнение планового задания количества посещаемости занятий клубных формирований – 1б. - Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) (по сравнению с предыдущим месяцем) -1 б. - Увеличение количества посетителей (человек) культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) (по сравнению с предыдущим месяцем) - до 1б. - Участие в проектной деятельности (подготовка, редакция проектов, реализация проектов, в том числе реализация неподдержанных проектов), вхождение в федеральные, областные и другие программы - до 10 б. - Участия в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках: <ul style="list-style-type: none"> - всероссийского, международного уровней: участие – 5 б., призовое место – 10 б.; - областного, межрегионального уровней: участие 2 б, призовое место – 5 б.; - районного уровня: участие- 1б., призовое место – 3 б. - Участие в интернет - конкурсах, интернет-фестивалях: участие – 2., призовое место – 5 б. - Проведение авторских программ в месяц – 1 мероприятие – 1 б. - Помощь в организации и проведении мероприятий другим отделам секторам руководителям клубных формирований:

- Подготовка, проведение и участие в творческих лабораториях, семинарах, практикумах в качестве докладчика – до 3 б.
 - Повышение квалификации не менее одного раза в год (участие в семинарах, творческих лабораториях, конференциях, КПК и т.п.) - до 5 б. (при наличии сертификата об обучении)
 - Обучение в ВУЗах, ССУЗах – до 2 б (ежемесячно без сохранения з/п , по итогам сессии с сохранением з/п)
 - Информация в СМИ, на интернет-сайтах (в том числе в печати российского масштаба) о деятельности учреждения культуры, библиотечной деятельности, о планируемых и проведённых мероприятиях, о деятельности клубных формирований, любительских объединений учреждения, их достижениях и др. – до 2 б.
 - Наличие регулярно обновляемой страницы в социальных сетях (не реже 2 раз в месяц) – до 2 б.
 - Социальная активность в коллективе, создание комфортных условий для посетителей, участие в текущих хозяйственных делах учреждения (ремонтах, санитарных уборках, облагораживании территории, в развитии творческих коллективов) – до 20 б.
 - Увеличение размеров денежных средств от платных услуг – 1 б.
 - Повышение и подтверждение по итогам аттестации своего квалификационного разряда – 1 балл
 - Издательская деятельность – до 10 баллов.
- За выполнение особо важных и срочных работ:**
- Работа со спонсорами, привлечение внебюджетных средств -1 б.
 - Организация работы с социально-незащищёнными группами, людьми с ограниченными возможностями (в том числе с несовершеннолетними, состоящими на учёте в КДН и ОДН «группы риска») – 1 б.
 - Полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности, информации по отдельным запросам контролирующих органов, учредителя, руководителя учреждения- до 3 б.
 - Выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закреплённых за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства - до 10 баллов.
- За качество выполняемых работ:**
- Положительные результаты опроса получателей муниципальных услуг (анкетирование, книга отзывов: указать количество положительных отзывов) -1б.
 - Эффективная организация рекламной деятельности (компании) учреждения, культурно-досуговых формирований:
 - содержательность, оформление, своевременность размещения реклам о запланированных мероприятиях, количество размещённых в поселении реклам, использование в качестве привлечения зрителей (читателей) афиш, буклетов, флаеров, пригласительных и т.п. – 1 б.
 - Применение в работе современных, новых форм и методов организации работы, формирующих положительный имидж учреждения - 2 б.
 - Отсутствие замечаний и жалоб со стороны директора. учредителя.

		<p>профессиональной этики работников учреждения - 1б. - За расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы 1 б.</p>
3	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности культурного организатора	<p><u>За интенсивность и высокие результаты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Создание, сохранение (руководство) любительского объединения, клуба (за каждое формирование - 1 балл) - Создание и сохранение (руководство) КДФ творческой направленности (за каждое формирование - 2 балла) - Сохранение (руководство) и своевременное подтверждение звания «образцовый», «народный» - 10 баллов - Увеличение количества культурно-досуговых формирований (единиц) в соответствии с «дорожной картой» – до 2 б. - Увеличение численности участников культурно-досуговых формирований в соответствии с «дорожной картой» - до 2 б. (до 5 чел – 1 б, выше 5 – 2 б.) - Выполнение планового задания количества посещаемости занятий клубных формирований – 1б. - Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) (по сравнению с предыдущим месяцем) -1 б. - Увеличение количества посетителей (человек) культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) (по сравнению с предыдущим месяцем) - до 1б. - Участие в проектной деятельности (подготовка, редакция проектов, реализация проектов, в том числе реализация неподдержанных проектов), вхождение в федеральные, областные и другие программы - до 10 б. - Участия в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках: <ul style="list-style-type: none"> - всероссийского, международного уровней: участие – 5 б., призовое место – 10 б.; - областного, межрегионального уровней: участие 2 б, призовое место – 5 б.; - районного уровня: участие- 1б., призовое место – 3 б. - Участие в интернет - конкурсах, интернет-фестивалях: участие – 2., призовое место – 5 б. - Проведение авторских программ в месяц – 1 мероприятие – 1 б. - Помощь в организации и проведении мероприятий другим отделам, секторам, руководителям клубных формирований; участие в мероприятиях других организаций, учреждений поселения – до 2 б. - Подготовка, проведение и участие в творческих лабораториях, семинарах, практикумах в качестве докладчика – до 3 б. - Повышение квалификации не менее одного раза в год (участие в семинарах, творческих лабораториях, конференциях, КПК и т.п.) - до 5 б. (при наличии сертификата об обучении) - Обучение в ВУЗах, ССУЗах – до 2 б (ежемесячно без сохранения з/п , по итогам сессии с сохранением з/п) - Информация в СМИ, на интернет-сайтах (в том числе в печати российского масштаба) о деятельности учреждения культуры, библиотечной деятельности, о планируемых и проведенных мероприятиях, о деятельности клубных формирований, любительских объединений учреждения, их достижениях и др. – до 2 б. - Наличие регулярно обновляемой страницы в социальных сетях

		<p>условий для посетителей, участие в текущих хозяйственных делах учреждения (ремонтах, санитарных уборках, облагораживании территории, в развитии творческих коллективов) – до 20 б.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Увеличение размеров денежных средств от платных услуг – 1 б. - Повышение и подтверждение по итогам аттестации своего квалификационного разряда – 1 балл -Издательская деятельность – до 10 баллов. <p><u>За выполнение особо важных и срочных работ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Работа со спонсорами, привлечение внебюджетных средств -1 б. - Организация работы с социально-незащищёнными группами, людьми с ограниченными возможностями (в том числе с несовершеннолетними, состоящими на учёте в КДН и ОДН «группы риска») – 1 б. - Полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности, информации по отдельным запросам контролирующих органов, учредителя, руководителя учреждения- до 3 б. - Выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства - до 10 баллов. <p><u>За качество выполняемых работ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Положительные результаты опроса получателей муниципальных услуг (анкетирование, книга отзывов: указать количество положительных отзывов) -1б. - Эффективная организация рекламной деятельности (компании) учреждения, культурно-досуговых формирований: <ul style="list-style-type: none"> • содержательность, оформление, своевременность размещения реклам о запланированных мероприятиях, количество размещённых в поселении реклам, использование в качестве привлечения зрителей (читателей) афиш, буклетов, флаеров, приглачительных и т.п. – 1 б. - Применение в работе современных, новых форм и методов организации работы, формирующих положительный имиджучреждения - 2 б. - Отсутствие замечаний и жалоб со стороны директора, учредителя, контролирующих органов, населения, пользователей и др. - 1б. - Соблюдение трудовой и производственной дисциплины, Кодекса профессиональной этики работников учреждения - 1б. - За расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы 1 б.
4	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности заведующего библиотекой	<p><u>За интенсивность и высокие результаты:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Создание, сохранение (руководство) любительского объединения, клуба (за каждое формирование – 1 балл) - Сохранение статуса «модельная библиотека» - 10 б. - Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим месяцем) – 1 балл. - Увеличение количества посетителей (человек) культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим месяцем) – 1 балл - Участие в проектной деятельности (полготовка. пелакпия

- и другие программы - до 10 баллов
- Участия в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках:
 - всероссийского, международного уровней: участие – 5 б., призовое место – 10 б.;
 - областного, межрегионального уровней: участие 2 б, призовое место – 5 б.;
 - районного уровня: участие- 1б., призовое место – 3 б.
 - Участие в интернет- конкурсах, интернет-фестивалях: участие – 2., призовое место – 5 балл.
 - Проведение авторских программ в месяц – 1 мероприятие – 1 балл
 - Помощь в организации и проведении мероприятий другим структурным подразделениям, руководителям клубных формирований; участие в мероприятиях других организаций, учреждений поселения – до 2 баллов.
 - Подготовка, проведение и участие в творческих лабораториях, семинарах, практикумах в качестве докладчика – до 3 б.
 - Повышение квалификации не менее одного раза в год (участие в семинарах, творческих лабораториях, конференциях, КПК и т.п.) - до 5 б. (при наличии сертификата об обучении)
 - Обучение в ВУЗах, ССУЗах – до 2 б (ежемесячно без сохранения з/п , по итогам сессии с сохранением з/п)
 - Информация в СМИ, (в том числе в печати российского масштаба) о деятельности учреждения культуры, библиотечной деятельности , о планируемых и проведённых мероприятиях , о деятельности клубных формирований учреждения, их достижениях и др. – до 2 б.
 - Наличие регулярно обновляемой страницы в социальных сетях (не реже 2 раз в месяц) – до 2 б.
 - Социальная активность в коллективе, создание комфортных условий обслуживания для читателей, участие в текущих и капитальных ремонтах библиотек, переездах – до 20 б.
 - Увеличение размеров денежных средств от платных услуг – 1 балл.
 - Повышение и подтверждение по итогам аттестации своего квалификационного разряда – 1 балл
 - Выполнение плановых показателей по читателям, книговыдаче, посещениям - до 2 баллов (ежеквартально)
 - Организация нестационарных форм обслуживания (за один пункт) - 1 балл
 - Аналитическая деятельность– 1 б
 - проведение исследований в области формирования фондов и чтения – 2 б.
 - Комплексная работа по соблюдению закона о персональных данных – 1 б.
 - Издательская деятельность – до 10 баллов.
- За выполнение особо важных и срочных работ:**
- Работа со спонсорами, привлечение внебюджетных средств – до 1 б.
 - Организация работы с социально-незащищёнными группами, людьми с ограниченными возможностями (в том числе с несовершеннолетними, состоящими на учёте в КДНи ОДН «группы риска») - 1б
 - Полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности информации по отдельным запросам

		<p>- Выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства - до 10 баллов.</p> <p><u>За качество выполняемых работ:</u></p> <p>- Положительные результаты опроса получателей муниципальных услуг (анкетирование, книга отзывов: указать количество положительных отзывов) -1б.</p> <p>- Эффективная организация рекламной деятельности (компании) учреждения, культурно-досуговых формирований:</p> <ul style="list-style-type: none"> • содержательность, оформление, своевременность размещения реклам о запланированных мероприятиях, количество размещённых в поселении реклам, использование в качестве привлечения зрителей (читателей) афиш, буклетов, флаеров, пригласительных и т.п. – до 2 б. <p>- Издательская деятельность – до 10 б.</p> <p>- Применение в работе современных, новых форм и методов организации работы, формирующих положительный имидж учреждения - 2 б.</p> <p>- Отсутствие замечаний и жалоб со стороны директора учреждения, учредителя, контролирующих органов, населения, читателей и др.- 1 б.</p> <p>- Соблюдение трудовой и производственной дисциплины, Кодекса профессиональной этики работников учреждения – 1 б.</p> <p>- За расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы 1 б.</p>
5	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности руководителя кружка	<p><u>За интенсивность и высокие результаты:</u></p> <p>- Создание, сохранение (руководство) любительского объединения, клуба (за каждое формирование - 1 балл)</p> <p>- Создание и сохранение (руководство) КДФ творческой направленности(за каждое формирование- 2 балла)</p> <p>- Сохранение(руководство) и своевременное подтверждение звания «образцовый», «народный» - 10 баллов</p> <p>- Увеличение количества культурно-досуговых формирований (единиц) в соответствии с «дорожной картой» – до 2 б.</p> <p>- Увеличение численности участников культурно-досуговых формирований в соответствии с «дорожной картой» - до 2 б. (до 5 чел – 1 б, выше 5 – 2 б.)</p> <p>- Выполнение планового задания количества посещаемости занятий клубных формирований – 1б.</p> <p>- Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) (по сравнению с предыдущим месяцем) -1 б.</p> <p>- Увеличение количества посетителей (человек) культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) (по сравнению с предыдущим месяцем) - до 1б.</p> <p>- Участие в проектной деятельности (подготовка, редакция проектов, реализация проектов, в том числе реализация неподдержанных проектов), вхождение в федеральные, областные и другие программы - до 10 б.</p> <p>- Участия в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках</p>

- областного, межрегионального уровней: участие 2 б, призовое место – 5 б.;
 - районного уровня: участие- 1б., призовое место – 3 б.
 - Участие в интернет - конкурсах, интернет-фестивалях: участие – 2., призовое место – 5 б.
 - Проведение авторских программ в месяц – 1 мероприятие – 1 б.
 - Помощь в организации и проведении мероприятий другим отделам, секторам, руководителям клубных формирований; участие в мероприятиях других организаций, учреждений поселения – до 2 б.
 - Подготовка, проведение и участие в творческих лабораториях, семинарах, практикумах в качестве докладчика – до 3 б.
 - Повышение квалификации не менее одного раза в год (участие в семинарах, творческих лабораториях, конференциях, КПК и т.п.) - до 5 б. (при наличии сертификата об обучении)
 - Обучение в ВУЗах, ССУЗах – до 2 б (ежемесячно без сохранения з/п , по итогам сессии с сохранением з/п)
 - Информация в СМИ, на интернет-сайтах (в том числе в печати российского масштаба) о деятельности учреждения культуры, библиотечной деятельности, о планируемых и проведённых мероприятиях, о деятельности клубных формирований, любительских объединений учреждения, их достижениях и др. – до 2 б.
 - Наличие регулярно обновляемой страницы в социальных сетях (не реже 2 раз в месяц) – до 2 б.
 - Социальная активность в коллективе, создание комфортных условий для посетителей, участие в текущих хозяйственных делах учреждения (ремонтах, санитарных уборках, облагораживании территории, в развитии творческих коллективов) – до 20 б.
 - Увеличение размеров денежных средств от платных услуг – 1 б.
 - Повышение и подтверждение по итогам аттестации своего квалификационного разряда – 1 балл
 - Издательская деятельность – до 10 баллов.
- За выполнение особо важных и срочных работ:**
- Работа со спонсорами, привлечение внебюджетных средств -1 б.
 - Организация работы с социально-незащищёнными группами, людьми с ограниченными возможностями (в том числе с несовершеннолетними, состоящими на учёте в КДН и ОДН «группы риска») – 1 б.
 - Полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности, информации по отдельным запросам контролирующих органов, учредителя, руководителя учреждения- до 3 б.
 - Выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства - до 10 баллов.
- За качество выполняемых работ:**
- Положительные результаты опроса получателей муниципальных услуг (анкетирование, книга отзывов: указать количество положительных отзывов) -1б.
 - Эффективная организация рекламной деятельности (компаний)

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности хормейстера

реклам о запланированных мероприятиях, количество размещённых в поселении реклам, использование в качестве привлечения зрителей (читателей) афиш, буклетов, флаеров, пригласительных и т.п. – 1 б.

- Применение в работе современных, новых форм и методов организации работы, формирующих положительный имидж учреждения - 2 б.

- Отсутствие замечаний и жалоб со стороны директора, учредителя, контролирующих органов, населения, пользователей и др. - 1б.

- Соблюдение трудовой и производственной дисциплины, Кодекса профессиональной этики работников учреждения - 1б.

- За расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы 1 б.

За интенсивность и высокие результаты:

- Создание, сохранение (руководство) любительского объединения, клуба (за каждое формирование - 1 балл)

- Создание и сохранение (руководство) КДФ творческой направленности(за каждое формирование- 2 балла)

- Сохранение(руководство) и своевременное подтверждение звания «образцовый», «народный» - 10 баллов

- Увеличение количества культурно-досуговых формирований (единиц) в соответствии с «дорожной картой» – до 2 б.

- Увеличение численности участников культурно-досуговых формирований в соответствии с «дорожной картой» - до 2 б. (до 5 чел – 1 б, выше 5 – 2 б.)

- Выполнение планового задания количества посещаемости занятий клубных формирований – 1б.

- Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) (по сравнению с предыдущим месяцем) -1 б.

- Увеличение количества посетителей (человек) культурно-досуговых мероприятий (всего, в том числе на платной основе) (по сравнению с предыдущим месяцем) - до 1б.

- Участие в проектной деятельности (подготовка, редакция проектов, реализация проектов, в том числе реализация неподдержанных проектов), вхождение в федеральные, областные и другие программы - до 10 б.

- Участия в смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках:
- всероссийского, международного уровней: участие – 5 б., призовое место – 10 б.;

- областного, межрегионального уровней: участие 2 б, призовое место – 5 б.;

- районного уровня: участие- 1б., призовое место – 3 б.

- Участие в интернет - конкурсах, интернет-фестивалях: участие – 2., призовое место – 5 б.

- Проведение авторских программ в месяц – 1 мероприятие – 1 б.

-Помощь в организации и проведении мероприятий другим отделам, секторам, руководителям клубных формирований; участие в мероприятиях других организаций, учреждений поселения – до 2 б.

- Подготовка, проведение и участие в творческих лабораториях, семинарах, практикумах в качестве докладчика – до 3 б.

- Повышение квалификации не менее одного раза в год (участие в семинарах творческих лабораториях, конференциях, КПК и т.п.) -

з/п , по итогам сессии с сохранением з/п)

- Информация в СМИ, на интернет-сайтах (в том числе в печати российского масштаба) о деятельности учреждения культуры, библиотечной деятельности, о планируемых и проведенных мероприятиях, о деятельности клубных формирований, любительских объединений учреждения, их достижениях и др. – до 2 б.

- Наличие регулярно обновляемой страницы в социальных сетях (не реже 2 раз в месяц) – до 2 б.

- Социальная активность в коллективе, создание комфортных условий для посетителей, участие в текущих хозяйственных делах учреждения (ремонтах, санитарных уборках, облагораживании территории, в развитии творческих коллективов) – до 20 б.

- Увеличение размеров денежных средств от платных услуг – 1 б.

- Повышение и подтверждение по итогам аттестации своего квалификационного разряда – 1 балл

- Издательская деятельность – до 10 баллов.

За выполнение особо важных и срочных работ:

- Работа со спонсорами, привлечение внебюджетных средств - 1 б.

- Организация работы с социально-незащищенными группами, людьми с ограниченными возможностями (в том числе с несовершеннолетними, состоящими на учёте в КДН и ОДН «группы риска») – 1 б.

- Полнота, достоверность, соблюдение сроков и порядка предоставления отчётности, информации по отдельным запросам контролирующих органов, учредителя, руководителя учреждения - до 3 б.

- Выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства - до 10 баллов.

За качество выполняемых работ:

- Положительные результаты опроса получателей муниципальных услуг (анкетирование, книга отзывов: указать количество положительных отзывов) - 1б.

- Эффективная организация рекламной деятельности (компании) учреждения, культурно-досуговых формирований:

• содержательность, оформление, своевременность размещения реклам о запланированных мероприятиях, количество размещённых в поселении реклам, использование в качестве привлечения зрителей (читателей) афиш, буклетов, флаеров, пригласительных и т.п. – 1 б.

- Применение в работе современных, новых форм и методов организации работы, формирующих положительный имидж учреждения - 2 б.

- Отсутствие замечаний и жалоб со стороны директора, учредителя, контролирующих органов, населения, пользователей и др. - 1б.

- Соблюдение трудовой и производственной дисциплины, Кодекса профессиональной этики работников учреждения - 1б.

- За расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы 1 б.

6	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности уборщика служебных помещений	<p><u>За качество выполняемых работ:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие замечаний и жалоб со стороны директора, учредителя, населения и др. - до 1б. - Соблюдение трудовой и производственной дисциплины, Кодекса профессиональной этики работников учреждения - до 1б. - За расширение зон обслуживания, выполнение работ, вменённых в должностную инструкцию работника за увеличение объема работы, площади уборки, рассчитанной на 1 ставку, - до 10 баллов, рассчитанной на 0,5 ставки – до 5 баллов.
7	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности дворника	<ul style="list-style-type: none"> - Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние территории - до 1б. - Качественная и своевременная уборка территории учреждения в установленное время, очистка от снега и льда территории, посыпка песком до 1б. Своевременный полив цветников и газонов. до 1б. - Работа по облагораживанию территории учреждения до 1б. - Участие в общественной жизни и мероприятиях учреждения до 5 баллов. - Проявление инициативы на выполнение работ, не входящих в круг функциональных обязанностей - до 1б.
8	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности сторожа	<p>Отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий - немедленное оповещение директора -1б</p> <p>Отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения директора); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением директору и вызовом соответствующих служб. 1 б</p>

Приложение 2

к Положению о выплатах стимулирующего характера

Сводный оценочный лист

выполнения утвержденных критериев, показателей результативности и эффективности деятельности работников МКУК «КДЦ «Спутник»»

по определению стимулирующих выплат за _____ 20__ г.

№/п	Ф.И.О. должность	Наименование показателя	Фактически отработанное время	Набранное количество баллов	Размер стимулирующих выплат	Подпись работника
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
7.						
8.						
9.						

Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев.

Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТ) работников учреждения на общую сумму баллов всех работников.

Расчет стоимости балла производится по формуле:

$S = \text{ФОТ ст} / (N1 + N2 + N3 + Nn)$, где S – стоимость одного балла; ФОТ – стимулирующая часть фонда оплаты труда; N1, N2, ..., Nn – количество баллов.

Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником.

Стоимость одного балла за _____ месяц составляет _____ рублей, ____ копеек.

«__» _____ 20__ г.

Ф.И.О. и подписи членов комиссии

Председатель: _____

Члены комиссии:

Форма протокола
заседания комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда
МКУК «КДЦ «Спутник»»

от « ____ » _____ 20 ____ г.

№ _____

Присутствовали:

Отсутствовали:

Повестка дня:

Об утверждении сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников МКУК «КДЦ «Спутник»» по определению стимулирующих выплат за период _____

Выступили:

- 1.
- 2.

Результаты голосования:

Решили:

Утвердить сводный оценочный лист выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников учреждения культуры по определению стимулирующих выплат за месяц.

Председатель комиссии: _____

Члены комиссии: