

АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРОД НОВОДВИНСК»



164900 г. Новодвинск Архангельской обл.,
ул. 50-летия Октября, 27, тел/факс 8(818-52) 5-69-44
ИНН 2903006350, КПП 290301001, ОГРН 1022901005104
ОКПО 26786386, ОКОНХ 93141, ОКВЭД 9251



СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
И.М. Киевская
Протокол заседания
от «27» сентября 2018 г. № 36

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда в муниципальных бюджетных учреждениях культуры муниципального образования «Город Новодвинск», утверждённым постановлением администрации муниципального образования «Город Новодвинск» от 04.08.2015 № 707-па (с изменениями и дополнениями).
- 1.2. Настоящим Положением устанавливается правовое регулирование системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Новодвинский городской культурный центр» (далее – Учреждение).
- 1.3. Положение принимается на общем собрании работников и утверждается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2. Основные характеристики системы оплаты труда

- 2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:
 - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
 - государственных гарантий по оплате труда;
 - минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и соглашений в рамках социального партнерства в сфере труда;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - мнения представителей работников в социальном партнерстве.
- 2.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает:
 - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников;
 - выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);
 - выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).
- 2.3. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников Учреждения, однако, могут производиться за счет экономии фондов оплаты труда работников Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения, а также в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Архангельской области, нормативными правовыми

актами муниципального образования «Город Новодвинск».

- 2.4. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников Учреждения не должны дублировать друг друга.
- 2.5. Заработная плата работников Учреждения максимальным размером не ограничивается.
- 2.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, и минимальной заработной платы в Архангельской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате.
- 2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.
- 2.8. В целях регулирования систем оплаты труда в Учреждении, работники дифференцируются по категориям:
 - административно-управленческий персонал - руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - основной персонал - работники, не отнесенные к административно-управленческому, вспомогательному и обслуживающему персоналу и указанные в постановлении администрации муниципального образования «Город Новодвинск» от 20.10.2014 № 974-па «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек, учреждений клубного типа» и о внесении изменений в муниципальные правовые акты» и указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
 - вспомогательный персонал - работники, занимающие общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
 - обслуживающий персонал - работники, осуществляющие деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, указанные в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», за исключением профессии «билетный кассир» и профессий, указанных в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» и Приказа Министерства культуры Российской Федерации от 25.09.2014 № 1668 «Об утверждении примерного перечня должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала организаций, находящихся в ведении Министерства культуры Российской Федерации».
- 2.9. Перечень должностей (профессий) работников разрабатывается на основе пункта 2.8 настоящего Положения и утверждается приказом руководителя Учреждения. *(Приложение №1)*

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения,

утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения настоящего Положения либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

- 2.10. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается два раза в месяц: до 30 числа текущего месяца и до 15 числа месяца, следующего за расчётным.

3. Оклады (должностные оклады).

- 3.1. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. *(Приложение № 2)*
- 3.2. Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

4. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения

- 4.1. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.
- 4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:
- 4.2.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 4.2.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 4.2.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
- за выполнение работ различной квалификации;
 - за совмещение профессий (должностей);
 - за расширение зон обслуживания;
 - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
 - за сверхурочную работу;
 - за работу в ночное время;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада).

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными принятыми в соответствии с ним нормативными правовыми актами.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 4.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников Учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с учетом постановления администрации муниципального образования «Город Новодвинск» от 14.07.2014 № 592-па «Об особенностях регулирования социально-трудовых отношений по оплате труда работников в возрасте до 30 лет в муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждениях муниципального образования «Город Новодвинск».

- 4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 4.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 4.2.1. и 4.2.2., абзацами шестым – восьмым подпункта 4.2.3. пункта 4.2. настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника подлежат включению конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

- 4.7. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым подпункта 4.2.3. пункта 4.2. настоящего Положения, устанавливаются работнику Учреждения соглашением сторон трудового договора.

- 4.8. Выплаты компенсационного характера начисляются работнику на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовыми договорами работников.

5. Выплаты стимулирующего характера

- 5.1. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

- 5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- а. премия по итогам работы;
- б. премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- в. премия за выполнение особо важных и сложных работ;

- г. надбавка за выслугу лет;
- д. надбавка за почетное звание;
- е. премия при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);
- ж. надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

5.3. *Премия по итогам работы:*

- 5.3.1. Премия по итогам работы устанавливается работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за календарный месяц.
- 5.3.2. Премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к вспомогательному и обслуживающему персоналу Учреждения.
- 5.3.3. Основаниями для начисления премии по итогам работы являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде времени, достижение плановых и нормативных показателей работы.
- 5.3.4. Премия по итогам работы начисляется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.
- 5.3.5. Размер премии по итогам работы определяется приказами руководителя Учреждения об их начислении.
- 5.3.6. Настоящим Положением предусматривается дифференциация размера премии по итогам работы отдельным категориям работников, указанным в пункте 5.3.2. настоящего Положения, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с настоящим Положением приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее не начислении).

| Категория работников | Максимальный размер премии в процентах к окладу |
|--------------------------|---|
| Вспомогательный персонал | 30 |
| Обслуживающий персонал | 25 |

- 5.3.7. Размер премии по итогам работы может быть снижен:
 - а) за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей;
 - б) за невыполнение или несвоевременное выполнение работником приказов, поручений (указаний) руководителя Учреждения, непосредственного руководителя работника, если их выполнение относится к должностным обязанностям работника;
 - в) за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы Учреждения;
 - г) за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности, гражданской обороны;
 - д) при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с пунктом 5.3.10. настоящего Положения основанием для не начисления премии;
 - е) при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;
 - ж) при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде.

- 5.3.8. Настоящим Положением определяются конкретные предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы.

| Основания для снижения премии | Размер снижения |
|---|-----------------|
| Наличие одного основания, согласно подпунктов а-ж пункта 5.3.9. | 35% |
| Наличие двух и более оснований, согласно подпунктов а-ж пункта 5.3.9. | 70% |

Премия по итогам работы не начисляется:

- а) при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
- б) при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.3.9. В приказах руководителя Учреждений о снижении размеров премии по итогам работы или их не начислении указываются причины снижения размеров или не начисления.

5.4. *Премия за интенсивность и высокие результаты работы:*

- 5.4.1. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения, относящимся к основному персоналу, с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

- 5.4.2. Основанием для начисления премии за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников Учреждения. (*Приложение № 4*)

- 5.4.3. Показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения определяются в баллах за расчетный период – месяц.

- 5.4.4. Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией:

| | |
|-----------------|---|
| Председатель: | директор МУК НГКЦ |
| Секретарь: | специалист по кадрам |
| Члены комиссии: | главный бухгалтер |
| | заместитель директора по творческой работе |
| | заместитель директора по административно-хозяйственной работе |
| | художественный руководитель |
| | заведующий отделом культурно-массовых мероприятий |
| | председатель профсоюзного комитета |

Заседание комиссии назначается на 25 число каждого месяца. При совпадении дня заседания с выходным или нерабочим праздничным днём, он переносится по распоряжению директора на ближайший рабочий день до или после наступления выходного или нерабочего праздничного дня.

Руководителями структурных подразделений на заседание комиссии представляются заполненные бланки по показателям и критериям эффективности деятельности на каждого работника своего подразделения (*Приложение № 3*).

По решению комиссии утверждаются премии за интенсивность и высокие результаты работы. Решение комиссии оформляется протоколом (*Приложение № 4*) с последующим изданием приказа руководителя Учреждения о начислении премии за интенсивность и высокие результаты работы.

- 5.4.5. Стоимость одного балла в рублях определяется путем деления части фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемой на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы.

- 5.4.6. В стоимость балла включается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
- 5.4.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы начисляется в абсолютных размерах.
- 5.4.8. Размеры премии за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде.
- 5.4.9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы не начисляется:
- при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
 - при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.4.10. В приказах руководителя Учреждения о не начислении премии за интенсивность и высокие результаты работы указываются причины не начисления.
- 5.4.11. При образовании экономии средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы, сэкономленная часть фонда оплаты труда работников Учреждения может направляться в последний премируемый период календарного года на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном году.
- 5.5. *Премия за выполнение особо важных и сложных работ:*
- 5.5.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам одновременно с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.
- 5.5.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.
- 5.5.3. Размер премии за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем Учреждения.
- 5.6. *Надбавка за выслугу лет:*
- 5.6.1. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения, за исключением работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих 1 и 2 квалификационных разрядов при наличии выслуги лет в учреждениях в сфере культуры и иных организациях в соответствии с порядком исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет. (*Приложение № 5*)
- 5.6.2. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются комиссией по определению стажа работникам Учреждения в следующем составе:
- | | | |
|-----------------|-------|---|
| Председатель: | _____ | директор МУК НГКЦ |
| Секретарь: | _____ | специалист по кадрам |
| Члены комиссии: | _____ | главный бухгалтер |
| | _____ | заместитель директора по творческой работе |
| | _____ | заместитель директора по административно-хозяйственной работе |
| | _____ | художественный руководитель |
| | _____ | заведующий отделом культурно-массовых мероприятий |
| | _____ | председатель профсоюзного комитета |
- 5.6.3. Заседание комиссии проводится ежемесячно и при приеме на работу нового сотрудника, который предоставляет документы, подтверждающие стаж в сфере культуры.
- 5.6.4. Решение комиссии оформляется протоколом и заключением (*Приложение № 5*) с последующим изданием приказа для начисления надбавки за выслугу лет.
- 5.6.5. Надбавка за выслугу лет начисляется работникам Учреждения ежемесячно за фактически отработанное время.

5.6.6. Размеры надбавки за выслугу лет составляют:

| Продолжительность выслуги лет | Размер надбавки за выслугу лет к окладу (должностному окладу), % |
|-------------------------------|--|
| от 1 до 5 лет | 5 |
| от 5 до 10 лет | 10 |
| от 10 и до 15 лет | 15 |
| от 15 и свыше | 20 |

5.6.7. Внешние и внутренние совместители Учреждения право на надбавку за выслугу лет не имеют.

5.7. *Надбавка за почетное звание:*

5.7.1. Надбавка за почетное звание устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по профилю их работы в Учреждении. Работникам, имеющим несколько почетных званий по профилю работы в Учреждении, устанавливается надбавка за одно почетное звание.

5.7.2. К почетным званиям, за наличие которых устанавливается надбавка, относятся:

- а. почетное звание «Народный артист Российской Федерации»;
- б. почетное звание «Народный художник Российской Федерации»;
- в. почетное звание «Заслуженный артист Российской Федерации»;
- г. почетное звание «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»;
- д. почетное звание «Заслуженный художник Российской Федерации»;
- е. почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации».

5.7.3. Надбавка за почетное звание начисляется ежемесячно.

5.7.4. Надбавка за почетное звание устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

5.7.5. Размеры надбавки за почетное звание составляют:

- для работников, имеющих почетные звания, указанные в подпунктах «а», «б» пункта 5.7.2. настоящего Положения, - 20 % оклада (должностного оклада);
- для работников, имеющих почетные звания, указанные в подпунктах «в» - «е» пункта 5.7.2. настоящего Положения, - 10 % оклада (должностного оклада).

5.8. *Премия при награждении:*

5.8.1. Премия при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премиальная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства культуры Архангельской области.

5.8.2. Премия при награждении устанавливается в абсолютном размере.

5.8.3. Размеры премии при награждении составляют:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации – пятнадцать тысяч рублей;
- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации – десять тысяч рублей;

- при награждении наградами Архангельской области – пять тысяч рублей.
- 5.9. *Выплата молодым специалистам:*
- 5.9.1. Выплата молодым специалистам устанавливается работникам, которые:
 - окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;
 - впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.
- 5.9.2. Выплата молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Выплата молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.
- 5.9.3. Размер выплаты молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника за первый год работы и 15 процентов оклада (должностного оклада) работника за второй и третий год работы.
- 5.10. Порядок установления и начисления выплат стимулирующего характера:
- 5.10.1. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор работника Учреждения подлежат включению:
 - перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
 - основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами «а» и «б» пункта 5.2. настоящего Положения), и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом «б» пункта 5.2. настоящего Положения);
 - конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат, предусмотренных подпунктами «г», «д», «ж» пункта 5.2. настоящего Положения.
- 5.10.2. Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику Учреждения на основании приказов руководителя Учреждения, издаваемых в соответствии с настоящим Положением и трудовым договором работника.

6. Выплаты социального характера и порядок их применения

- 6.1. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда работников Учреждения.
- 6.2. Выплаты социального характера (социальные выплаты) устанавливаются с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и только по основному месту работы.
- 6.3. К выплатам социального характера относятся материальная помощь и иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением на основании нормативных правовых актов Российской Федерации, нормативных правовых актов Архангельской области, нормативных правовых актов муниципального образования «Город Новодвинск», соглашений в рамках социального партнерства в сфере труда и коллективных договоров.
- 6.4. Материальная помощь может быть оказана работнику Учреждения в связи:
 - а. с рождением ребёнка – в размере 3 000,00 руб. (Три тысячи рублей 00 коп.);
 - б. с вступлением в брак – в размере 3 000,00 руб. (Три тысячи рублей 00 коп.);
 - в. со смертью или тяжёлой болезнью близких родственников (супругов, детей, родителей) – в размере 2 000,00 руб. (Две тысячи рублей 00 коп.);
 - г. со смертью работника близким родственникам (супругам, детям, родителям, братьям, сёстрам) – в размере 5 000,00 руб. (Пять тысяч рублей 00 коп.);

- д. с юбилейными датами со дня рождения (50 лет и далее каждые 5 лет) работникам, проработавшим в сфере культуры города Новодвинска не менее 10 лет – в размере 1000,00 (Одна тысяча рублей 00 копеек);
 - е. с выходом работника на пенсию по возрасту впервые или по состоянию здоровья, проработавшим в сфере культуры города Новодвинска не менее 10 лет в размере трёх окладов (должностных окладов), ставок.
- 6.5. Материальная помощь может быть оказана работнику Учреждения один раз в год (с 1 января по 31 декабря) в размере одного оклада (должностного оклада), ставки без начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по основному месту работы. Вновь поступившим на работу, материальная помощь оказывается после года (отпускной период) работы в Учреждении.
- 6.6. Выплата материальной помощи производится за счет экономии фонда оплаты труда работников Учреждения.
- 6.7. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

7. Особенности оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера

7.1. Должностные оклады:

- 7.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 10 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностные оклады устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением. В трудовой договор заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемых заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностного оклада руководителя Учреждения.

7.2. Выплаты компенсационного характера:

- 7.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.
- 7.2.2. Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с настоящим Положением на основании приказов руководителя Учреждения.

7.3. Стимулирующие выплаты:

- 7.3.1. К стимулирующим выплатам, которые могут устанавливаться заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, относятся:

- а. премия за качественное руководство муниципальным учреждением;
- б. премия за выполнение особо важных и сложных работ;
- в. надбавка за выслугу лет;
- г. премия при награждении;
- д. надбавка за почетное звание.

- 7.3.2. Установление и начисление стимулирующих выплат, указанных в подпунктах «а», «б» пункта 7.3.1. настоящего Положения, производится с учетом особенностей, предусмотренных подразделами 7.4., 7.5 настоящего Положения, а выплат, указанных в подпунктах «в» - «д» пункта 7.3.1 настоящего Положения, - в соответствии с подразделами 5.6., 5.7., 5.8. и 5.9. настоящего Положения.

7.4. Особенности регулирования выплаты премии за качественное руководство

муниципальным учреждением:

- 7.4.1. Премия за качественное руководство Учреждением устанавливается с целью поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование Учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.
- 7.4.2. Основаниями для начисления премии за качественное руководство Учреждением являются:
– степень достижения показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании Учреждения и за достижение показателей плана деятельности Учреждения (далее по тексту – «показатели и критерии эффективности») (*Приложение № 3*);
- 7.4.3. Показатели и критерии эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются в баллах за расчетный период – календарный квартал.
- 7.4.4. Количество баллов за достижение показателей и критериев эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются на основании распоряжения руководителя Учреждения для издания приказа о премировании за качественное руководство муниципальным учреждением.
- 7.4.5. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением определяется в процентах.
- 7.4.6. Размер одного балла равен одному проценту от должностного оклада, размер премии за качественное руководство Учреждением не может превышать 60 процентов оклада (должностного оклада), где 40 процентов идет за полное достижение показателей качества и объема муниципальных услуг, установленных в муниципальном задании Учреждения. Расчетным периодом является календарный квартал.
- 7.4.7. Премия за качественное руководство муниципальным учреждением снижается на основании документов (служебные записки, акты, предписания и т.д.), подтверждающих факт нарушения:
а. при применении в расчетном периоде к заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения дисциплинарного взыскания, за исключением случаев применения дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с абзацем 1 пункта 7.4.8. настоящего Положения основанием для не начисления премии – в размере 5 (пять) процентов;
б. при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника – в размере 15 (пятнадцать) процентов;
в. при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде – в размере 20 (двадцать) процентов.
- 7.4.8. Премия за качественное руководство Учреждением не начисляется:
– при применении к заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;
– при прекращении трудового договора с заместителями руководителя, главным бухгалтером Учреждения по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.4.9. Размер премии за качественное руководство муниципальным учреждением определяется приказами руководителя Учреждения в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения и устанавливается на квартал.
- 7.5. *Особенности регулирования премии за выполнение особо важных и сложных работ:*
- 7.5.1. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения за оперативность и качественный результат труда.
- 7.5.2. Премия за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере

или в процентах к должностному окладу заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

7.6. *Выплаты социального характера:*

- 7.6.1. Выплаты социального характера устанавливаются заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.
- 7.6.2. Выплаты социального характера начисляются на основании приказов руководителя Учреждения.

8. Требования к структуре фондов оплаты труда

- 8.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на финансовый год исходя из объема субсидии на выполнение муниципального задания, предоставляемой Учреждению из бюджета муниципального образования «Город Новодвинск».
- 8.2. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персоналов в фондах оплаты труда работников Учреждения составляет не более 40 %.
- 8.3. Предельная доля, указанная в пункте 8.2. настоящего Положения, определяется вне зависимости от источников формирования фондов оплаты труда работников Учреждения.
- 8.4. Предельная доля, указанная в пункте 8.2. настоящего Положения, подлежит контролю со стороны администрации муниципального образования «Город Новодвинск» по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

Часть средств фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников Учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим, вспомогательным и обслуживающим персоналом Учреждения, с одной стороны, и основным персоналом Учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования, установленного пунктом 8.2 настоящего Положения о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения.

- 8.5. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий работникам административно-управленческого и вспомогательного и обслуживающего персонала, является стимулирующим фондом этих категорий персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала могут резервироваться средства, для выплаты премий за выполнение особо важных и сложных работ, премий при награждении и иных премий, предусмотренных данным Положением. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий, определяется в соответствии с данным Положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого, вспомогательного и обслуживающего персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером Учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому, вспомогательному и обслуживающему

персоналу Учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы в соответствии с требованиями подраздела 7.7. настоящего Положения.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения, является премиальным фондом руководящего состава муниципального учреждения, делится между руководителем муниципального учреждения и остальными работниками руководящего состава муниципального учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство муниципальным учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы или иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного года на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о не начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с подразделом 5.1 настоящего Положения.

8.6. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые для премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с локальным положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы или иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с подразделом 5.2 настоящего Положения.

8.7. Руководитель Учреждения обеспечивает соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников Учреждения, установленных настоящим Положением.

Приложение № 1
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу муниципального учреждения культуры «Новодвинский городской культурный центр»

| № п/п | Административно-управленческий персонал |
|-------|---|
| 1 | Главный бухгалтер |
| 2 | Директор |
| 3 | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе |
| 4 | Заместитель директора по творческой работе |

| № п/п | Вспомогательный персонал |
|-------|---------------------------------|
| 1 | Бухгалтер |
| 2 | Заместитель главного бухгалтера |
| 3 | Ведущий инженер |
| 4 | Специалист по кадрам |

| № п/п | Основной персонал |
|-------|--|
| 1 | Администратор |
| 2 | Аккомпаниатор |
| 3 | Балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца |
| 4 | Дирижёр |
| 5 | Заведующий костюмерной |
| 6 | Заведующий отделом культурно-массовых мероприятий |
| 7 | Звукооператор |
| 8 | Звукорежиссёр |
| 9 | Костюмер |
| 10 | Культурный организатор |
| 11 | Менеджер по культурно-массовому досугу |
| 12 | Режиссёр любительского театра |
| 13 | Режиссёр массовых представлений |
| 14 | Руководитель клубного формирования (студия орнаментального вязания) |
| 15 | Руководитель кружка |
| 16 | Специалист по работе с молодёжью |
| 17 | Специалист по связям с общественностью |
| 18 | Хормейстер хорового коллектива |
| 19 | Художественный руководитель |
| 20 | Художник-постановщик |

| № п/п | Обслуживающий персонал |
|-------|---|
| 1 | Дворник |
| 2 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания |
| 3 | Техник |
| 4 | Уборщик служебных помещений |

Приложение № 2
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов), заработной платы по профессиональным квалификационным
группам должностей работников
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

| № п.п. | Профессиональные квалификационные группы, наименования должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|---|---|-------------------------------------|
| 1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии | | |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии <i>среднего звена</i> »: | |
| – | аккомпаниатор | 8670,00 |
| – | культурорганизатор | |
| – | руководитель кружка | |
| | <i>II внутридолжностная категория:</i> | |
| – | заведующий костюмерной | 9220,00 |
| – | культурорганизатор | |
| – | руководитель кружка | |
| | <i>I внутридолжностная категория:</i> | |
| – | культурорганизатор | 9770,00 |
| – | руководитель кружка | |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии <i>ведущего звена</i> »: | |
| | звукооператор | 11420,00 |
| | художник-постановщик | 11420,00 |
| | <i>II внутридолжностная категория:</i> | |
| – | художник-постановщик | 11970,00 |
| | <i>I внутридолжностная категория:</i> | |
| – | художник-постановщик | 12520,00 |
| | <i>высшая внутридолжностная категория:</i> | |
| – | художник-постановщик | 13070,00 |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: | |
| | заведующий отделом | 14170,00 |
| | звукорежиссёр | 14170,00 |
| – | балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца | 14170,00 |
| – | дирижёр | |
| – | режиссёр любительского театра | |
| – | руководитель клубного формирования | |
| – | режиссер массовых представлений | |
| – | хормейстер хорового коллектива | |

| | | |
|---|--|----------|
| <i>II внутридолжностная категория:</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца – дирижёр – режиссёр любительского театра – режиссер массовых представлений – руководитель клубного формирования – хормейстер хорового коллектива | | 14720,00 |
| <i>I внутридолжностная категория:</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца – дирижёр – режиссёр любительского театра – режиссер массовых представлений – руководитель клубного формирования – хормейстер хорового коллектива | | 15270,00 |
| <i>высшая внутридолжностная категория:</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца – дирижёр – режиссёр любительского театра – режиссер массовых представлений – хормейстер хорового коллектива | | 15820,00 |
| 2. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии | | |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»: | |
| | костюмер | 8120,00 |
| 3. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих | | |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих <i>второго уровня</i> »: | |
| <i>I квалификационный уровень:</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – администратор – техник | | 8670,00 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих <i>третьего уровня</i> »: | |
| <i>I квалификационный уровень:</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – бухгалтер – инженер – специалист по кадрам – специалист по работе с молодёжью – специалист по связям с общественностью | | 11420,00 |
| <i>2 квалификационный уровень / II внутридолжностная категория:</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – бухгалтер – инженер | | 11970,00 |
| <i>3 квалификационный уровень / I внутридолжностная категория:</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – бухгалтер – инженер | | 12520,00 |
| <i>4 квалификационный уровень / должностное наименование «ведущий»:</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – бухгалтер – инженер | | 13070,00 |
| <i>5 квалификационный уровень / главные специалисты:</i> | | |
| <ul style="list-style-type: none"> – заместитель главного бухгалтера | | 13620,00 |
| 4. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | | |
| 4.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих <i>первого уровня</i> »: | |

| | |
|---|----------|
| <i>1 квалификационный уровень:</i> – дворник, – рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, – уборщик служебных помещений | 8120,00 |
| 5. Должности (профессии), не включённые в профессиональные квалификационные группы | |
| <i>1 квалификационный уровень:</i> – менеджер по культурно-массовому досугу | 11420,00 |
| <i>2 квалификационный уровень / II внутридолжностная категория:</i> – менеджер по культурно-массовому досугу | 11970,00 |
| <i>3 квалификационный уровень / I внутридолжностная категория:</i> – менеджер по культурно-массовому досугу | 12520,00 |
| <i>4 квалификационный уровень / должностное наименование «ведущий»:</i> – менеджер по культурно-массовому досугу | 13070,00 |
| художественный руководитель | 16920,00 |

Приложение № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

ПЕРЕЧЕНЬ

показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников
муниципального учреждения культуры «Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии *администратора*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|---|---|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Распространение рекламной продукции (афиши, листовки, приглашения, буклеты) по образовательным, муниципальным и коммерческим учреждениям города в установленные сроки (за 10 дней до начала запланированных мероприятий) | <ul style="list-style-type: none"> – Распространение – 3 балла – Отсутствие – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием методов/форм и финансовых затрат | 0-3 |
| 2 | Обслуживание мероприятий на платной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия, количества посетителей и суммы дохода | 0-10 |
| 3 | Среднее количество посещений на платных мероприятиях, обслуживаемых специалистом | <ul style="list-style-type: none"> – больше нормы – 4 баллов – согласно нормы – 2 балла – меньше нормы – 0 баллов Норма согласно муниципальному заданию на текущий календарный год | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования мероприятия и количество посетителей | 0-4 |
| 4 | Обслуживание мероприятия на бесплатной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 0,5 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-5 |
| 5 | Обслуживание мероприятий общегородского, областного, всероссийского значения | <ul style="list-style-type: none"> – Наличие подобных мероприятий – 2 балла – Отсутствие – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-3 |
| 6 | Жалобы и замечания от посетителей в письменном виде в отношении работы администратора по обслуживанию зрителей и участников мероприятий (проявление способности урегулировать конфликтную ситуацию, свести на нет негативные эмоции посетителя) | <ul style="list-style-type: none"> – Отсутствие жалоб и негативных отзывов – 2 балла – Наличие жалоб и негативных отзывов – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наличия/отсутствия жалоб | 0-2 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | <ul style="list-style-type: none"> – реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов – написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла – участие в реализации проекта учреждения – 2 балла – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 8 | Привлечение спонсоров и меценатов | <ul style="list-style-type: none"> – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 2 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии администратора (клуб «Анастасия»)

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|---|--|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Размещение рекламной продукции (афиши, листовки, приглашения, буклеты) на территории клуба в установленные сроки (за 10 дней до начала запланированных мероприятий) | <ul style="list-style-type: none"> – распространение – 2 балла – отсутствие – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием методов/форм и финансовых затрат | 0-2 |
| 2 | Обслуживание мероприятий | <ul style="list-style-type: none"> – за каждое мероприятие (не более 15 мероприятий в месяц) – 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия, количества посетителей и суммы дохода | 0-15 |
| 3 | Жалобы и замечания от посетителей в письменном виде в отношении работы администратора по обслуживанию зрителей и участников мероприятий (проявление способности урегулировать конфликтную ситуацию, свести на нет негативные эмоции посетителя) | <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие жалоб и негативных отзывов – 3 балла – наличие жалоб и негативных отзывов – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наличия/отсутствия жалоб | 0-3 |
| 4 | Проектная деятельность учреждения | <ul style="list-style-type: none"> – реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов – написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла – участие в реализации проекта учреждения – 2 балла – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов <p>Баллы по каждой позиции могут суммироваться</p> | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 5 | Привлечение спонсоров и меценатов | <ul style="list-style-type: none"> – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| 6 | Соблюдение внешнего вида клуба «Анастасия» (помещения и прилегающей территории) | <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие жалоб и негативных отзывов администрации учреждения, коллег, посетителей – 3 балла – наличие жалоб и негативных отзывов – за каждое минус 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наличия/отсутствия жалоб | 0-3 |
| 7 | Применение дезинфицирующих средств | <ul style="list-style-type: none"> – применение - 4 балла – без применения – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с представлением плана уборки при применении с дезинфицирующих средств | 0-4 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 3 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии аккомпаниатора

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество культурно-массовых мероприятий, обслуживаемых специалистом художественного отдела по муниципальному заданию на платной основе | – за каждое участие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 2 | Количество культурно-массовых мероприятий, обслуживаемых специалистом художественного отдела по муниципальному заданию на бесплатной основе | – за каждое участие (не более 8 мероприятий в месяц) – 0,5 балла | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| 3 | Участие в подготовке и проведении сольных концертов коллектива, открытых уроков | – за каждое мероприятие (не более 3 мероприятий в месяц) – 2 балла | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-6 |
| 4 | Число дипломантов, лауреатов, гран-при, международных, всероссийских, межрегиональных, областных и городских конкурсов и фестивалей | – международный уровень – 5 – всероссийский уровень – 4 – региональный, областной – 3 – городской – 2 – диплом участника – 1 Баллы по каждой позиции могут суммироваться | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием конкурса и диплома на 24 число каждого месяца | 0-15 |
| 5 | Исполнительское мастерство (выступление на мероприятиях учреждения или по заявкам организаций в качестве исполнителя, либо самостоятельное проведение мероприятий) | – за каждое выступление в качестве исполнителя (не более 3 выступлений в месяц) – 2 балла | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-6 |
| | | – за каждое самостоятельно-проведённое мероприятие (не более 2 мероприятий в месяц) – 2 балла | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| 6 | Участие в обновлении репертуара | – принимал участие в подборе нового музыкального репертуара – 2 балла – не принимал участия – 0 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием нового номера | 0-2 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| 8 | Личный вклад в организацию концертной деятельности коллектива | – за каждое организованное выступление коллектива (не более 2 организованных выступлений специалистом) – 2 балла | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| Итого: | | | | 0-50 |

показатели и критерии балетмейстера хореографического коллектива (студии), ансамбля
песни и танца

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество участников клубного формирования | численность согласно нормативу на группу (положение о клубном формировании) больше нормы – 2 балла на уровне нормы – 1 балл меньше нормы – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количественного состава коллектива и процентным соотношением по оплате на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| | | по оплате: – 100% оплата – 2 балла – 90-99% оплата – 1 балл – менее 90% - 0 баллов | | 0-2 |
| 2 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на платной основе | – за каждое участие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 3 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на платной основе (концерты, открытые уроки, мастер-классы) | - за каждое участие (не более 3 мероприятий в месяц) – 2 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-6 |
| 4 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на бесплатной основе | – за каждое участие (не более 8 мероприятий в месяц) – 0,5 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| 5 | Число дипломантов, лауреатов, гран-при, международных, всероссийских, межрегиональных, областных и городских конкурсов и фестивалей | – международный уровень – 5 – всероссийский уровень – 4 – региональный, областной – 3 – городской – 2 – диплом участника – 1 Баллы по каждой позиции могут суммироваться | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-15 |
| 6 | Обновление репертуара,– новые: номера, выставка, персонаж | – наличие нового номера – 2 балла – отсутствие – 0 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием номера | 0-2 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| 8 | Привлечение спонсоров и меценатов, оплата по контрактам за выступление клубного формирования | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – свыше 12000 руб. = 10 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 5 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии главного бухгалтера

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|---|---|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Выполнение муниципальным учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) | <ul style="list-style-type: none"> - выполнение муниципального задания мене, чем на 85% - 0 баллов - выполнение муниципального задания на 85-90% - 30 баллов - выполнение муниципального задания на 90-95% - 35 баллов - выполнение муниципального задания на 95-100% - 40 баллов | квартальный отчет о выполнении муниципального задания | 0-40 |
| 2 | Надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета учреждения | <ul style="list-style-type: none"> -надлежащее ведение – 2 балла -замечание – 1 балл -ненадлежащее ведение -0 баллов | квартальная бухгалтерская отчетность | 0-2 |
| 3 | Обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам учреждения, а так же обеспечение необходимых удержаний из заработной платы работников | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение -2 балл - не обеспечение – 0 баллов | ежеквартальный мониторинг по начислению и выплате заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам, а так же по удержаниям из заработной платы | 0-2 |
| 4 | Обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение -2 балл - не обеспечение – 0 баллов | квартальная налоговая отчетность | 0-2 |
| 5 | Отсутствие просроченной: -дебиторской задолженности -кредиторской задолженности | <ul style="list-style-type: none"> - за каждый критерий: - отсутствие -1 балл - наличие -0 баллов <p>Баллы могут суммироваться</p> | квартальная бухгалтерская отчетность | 0-2 |
| 6 | Достижение установленного целевого показателя средней заработной платы по учреждению | <ul style="list-style-type: none"> - достижение установленного целевого показателя— 1 балл - установленный целевой показатель средней заработной платы не достигнут - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| 7 | Обеспечение своевременного и правильного отражения расчетов по средствам, полученным от приносящей доход деятельности | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение -2 балл - не обеспечение – 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-2 |
| 8 | Наличие обоснованных жалоб | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие – 1 балл - наличие – 0 баллов | | 0-1 |
| 9 | Своевременное обновление информации на сайте bus.gov.ru в соответствии с требованиями законодательства | <ul style="list-style-type: none"> - своевременность предоставления информации - 2 балла - нарушение сроков предоставления информации - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-2 |
| 10 | Своевременность и качество предоставления отчетности: - финансовой - статистической - текущей, оперативной | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие нарушений сроков, замечаний по качеству подготовки отчетности – 1 балл - наличие фактов нарушения сроков, некачественная подготовка – 0 баллов <p>Баллы могут суммироваться</p> | квартальная бухгалтерская отчетность | 0-3 |
| 11 | Своевременное и качественное предоставление информации по запросам учредителя | <ul style="list-style-type: none"> - своевременность и качество предоставления информации - 2 балл - нарушение сроков предоставления информации и (или) некачественное отражение информации - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-2 |
| 12 | Отсутствие нарушений, выявленных в ходе проверок учреждения контрольными и надзорными органами | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие – 1 балл - наличие – 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| Итого: | | | | 0-60 |

показатели и критерии *дирижёра*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество участников клубного формирования | численность согласно нормативу на группу (положение о клубном формировании) больше нормы – 2 балла на уровне нормы – 1 балл меньше нормы – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количественного состава коллектива и процентным соотношением по оплате на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| | | по оплате: – 100% оплата – 2 балла – 90-99% оплата – 1 балл – менее 90% - 0 баллов | | 0-2 |
| 2 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на платной основе | – за каждое участие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 3 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на платной основе (концерты, открытые уроки, мастер-классы) | - за каждое участие (не более 3 мероприятий в месяц) – 2 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-6 |
| 4 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на бесплатной основе | – за каждое участие (не более 8 мероприятий в месяц) – 0,5 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| 5 | Число дипломантов, лауреатов, гран-при, международных, всероссийских, межрегиональных, областных и городских конкурсов и фестивалей | – международный уровень – 5 – всероссийский уровень – 4 – региональный, областной – 3 – городской – 2 – диплом участника – 1 Баллы по каждой позиции могут суммироваться | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-15 |
| 6 | Обновление репертуара, – новые: номера, выставка, персонаж | – наличие нового номера – 2 балла – отсутствие – 0 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием номера | 0-2 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| 8 | Привлечение спонсоров и меценатов, оплата по контрактам за выступление клубного формирования | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – свыше 12000 руб. = 10 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 7 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии *заведующий костюмерной*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество культурно-массовых мероприятий, обслуживаемых специалистом художественного отдела по муниципальному заданию на платной основе | – за каждое участие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 2 | Количество культурно-массовых мероприятий, обслуживаемых специалистом художественного отдела по муниципальному заданию на бесплатной основе | – за каждое участие (не более 10 мероприятий в месяц) – 0,5 балла | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 3 | Количество подготовленных комплектов костюмов по сравнению с предыдущим месяцем | – больше, чем в предыдущем месяце – 2 балла – на уровне предыдущего месяца – 1 балл – меньше, чем в предыдущем месяце – 0 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием количества комплектов костюмов и их наименования | 0-2 |
| 4 | Работа на выездных мероприятиях, гастролях (обеспечение сохранности костюмов, оказание помощи во время мероприятия) | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-10 |
| 5 | Разработка эскизов костюмов совместно с руководителями коллективов и специалистами службы КДД | – за каждый эскиз (не более 2 эскизов в месяц) – 2 балла | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием наименования костюма на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| 6 | Самостоятельно изготовленные несложные костюмы | – за каждый костюм (не более 2 костюмов в месяц) – 5 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием наименования костюма на 24 число каждого месяца | 0-10 |
| 7 | Осуществление необходимого профилактического ремонта костюмов (подшив, замена деталей, молний, резинок, нашив блесток, обработка тесьмой и т.п.) | – за каждый костюм (не более 10 костюмов в месяц) – 1 балл | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием наименования костюмов | 0-10 |
| 8 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| Итого: | | | | 0-50 |

показатели и критерии *заведующий отделом культурно-массовых мероприятий*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|--|---|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Плановые показатели по услуге организация и проведению культурно-массовых мероприятий, согласно муниципальному заданию: | - | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количественных показателей на 25 число каждого месяца | 0-6 |
| | платные мероприятия | - увеличение количества мероприятий по сравнению с этим же периодом предыдущего года – 2 балла. - на том же уровне – 1 балл | | |
| | | - рост средней посещаемости по сравнению с этим же периодом предыдущего года – 2 балл - на том же уровне – 1 балл | | |
| | бесплатные мероприятия | - увеличение количества мероприятий по сравнению с этим же периодом предыдущего года – 1 балла. - на том же уровне – 0,5 балл | | |
| - рост средней посещаемости по сравнению с этим же периодом предыдущего года – 1 балл - на том же уровне – 0,5 балл | | | | |
| 2 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на платной основе | - за каждое мероприятие (не более 5 мероприятий в месяц) – 2 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия, количества посетителей и суммы дохода | 0-10 |
| 3 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на бесплатной основе | - за каждое мероприятие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 25 число каждого месяца | 0-5 |
| 4 | Организация и проведение творческих фестивалей, конкурсов, смотров специалистами отдела и заведующим отдела | - наличие в текущем месяце творческих фестивалей, конкурсов, смотров – 5 баллов - отсутствие 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 25 число каждого месяца | 0-5 |
| 5 | Инновационные формы и современные методы работы в организации деятельности отдела КММ | - применение инновационных форм и современных методов – 1 балл - отсутствие – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием форм и методов на 25 число каждого месяца | 0-1 |
| 6 | Проектная деятельность учреждения | - реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов - написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла - участие в реализации проекта учреждения – 2 балла - отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 7 | Привлечение спонсоров и меценатов | - от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла - от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла - от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов - от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов - от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

показатели и критерии *заместителя директора по административно-хозяйственной работе*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|-------|--|--|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Выполнение муниципальным учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) | <ul style="list-style-type: none"> - выполнение муниципального задания мене, чем на 85% - 0 баллов - выполнение муниципального задания на 85-90% - 30 баллов - выполнение муниципального задания на 90-95% - 35 баллов - выполнение муниципального задания на 95-100% - 40 баллов | квартальный отчет о выполнении муниципального задания | 0-40 |
| 2 | Степень готовности здания Учреждения и занимаемых помещений к творческому и отопительному сезонам. Состояние прилегающих территорий - МУК НГКЦ, здание НГКЦ, клуб «Анастасия» (Учитывается соблюдение сроков приёмки и отсутствие замечаний) | <ul style="list-style-type: none"> - готово - 2 балла - есть замечания по готовности здания и помещений. А также по состоянию прилегающих территорий - 1 балл - не готово - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-2 |
| 3 | Своевременное выполнение заявок сотрудников учреждения в установленный срок | <ul style="list-style-type: none"> - своевременно и в полном объеме – 2 балла - незначительное нарушение сроков (1-2 дня) – 1 балл - несвоевременно - 0 балл | ежеквартальный мониторинг | 0-2 |
| 4 | Осуществление контроля за рациональным расходованием материалов, электроэнергии, теплоэнергии, водоснабжения | <ul style="list-style-type: none"> - обеспечение -1 балл - не обеспечение – 0 баллов | ежеквартальный мониторинг, квартальная отчетность по энергосбережению | 0-1 |
| 5 | Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок | <ul style="list-style-type: none"> - своевременно – 1 балл - несвоевременно - 0 балл | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| 6 | Наличие несчастных случаев с участниками коллективов, сотрудниками, связанных с нарушением требований охраны труда | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие - 1 балл - наличие - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| 7 | Своевременность и качество предоставления отчетности: текущей, оперативной, об условиях и результатах деятельности учреждения | <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие нарушений сроков, замечаний по качеству подготовки отчетности – 1 балл - наличие фактов нарушения сроков, некачественная подготовка – 0 баллов | квартальная отчетность | 0-1 |
| 8 | Своевременное и качественное предоставление информации по запросам руководителя и Учредителя | <ul style="list-style-type: none"> - своевременность и качество предоставления информации - 1 балл - нарушение сроков предоставления информации и (или) некачественное отражение информации - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| 9 | Своевременное размещение информации в ЕИС в сфере закупок, согласно требований 44-ФЗ и 223-ФЗ | <ul style="list-style-type: none"> - своевременность размещения и полнота информации, - 3 балла, - наличие одного замечания к размещенной информации – 2 балла - наличие двух замечаний к размещенной информации – 1 балл - нарушение сроков размещения информации и (или) некачественное размещение информации - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг системы ЕИС | 0-3 |
| 10 | Организация и проведение ремонтных работ в здании НГКЦ, занимаемых помещениях МУК НГКЦ, в клубе «Анастасия» | <ul style="list-style-type: none"> - наличие ремонтных работ, организованных заместителем директора по АХР – 1 балл - отсутствие ремонтных работ – 0 баллов - ремонтные работы, проведенные в срок – 1 балл - нарушение сроков приемки ремонтных работ – 0 баллов - отсутствие замечаний по ремонтным ра- | ежеквартальный мониторинг | 0-3 |

| | | | | |
|---------------|--|--|--|-------------|
| | | ботам – 1 балл – наличие замечаний по ремонтным работам – 0 баллов Баллы могут суммироваться | | |
| 11 | Заключение контрактов на предоставление услуг и поставку товаров | – согласование контрактов главным бухгалтером на первом этапе – 3 балла – согласование контрактов главным бухгалтером на втором этапе (первый возврат документов) – 1 балл – согласование контрактов на третьем этапе (второй возврат документов) – 0 баллов | ежеквартальный мониторинг листов согласования к контрактам | 0-3 |
| 12 | Наличие обоснованных жалоб | – отсутствие – 1 балл – наличие – 0 баллов | | 0-1 |
| 13 | Отсутствие нарушений, выявленных в ходе проверок учреждения контрольными и надзорными органами | - отсутствие – 1 балл - наличие – 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| Итого: | | | | 0-60 |

показатели и критерии заместителя директора по творческой работе

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|---|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Выполнение муниципальным учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) | <ul style="list-style-type: none"> – выполнение муниципального задания мене, чем на 85% - 0 баллов – выполнение муниципального задания на 85-90% - 30 баллов – выполнение муниципального задания на 90-95% - 35 баллов – выполнение муниципального задания на 95-100% - 40 баллов | квартальный отчет о выполнении муниципального задания | 0-40 |
| 2 | Соответствие сайта Учреждения требованиям законодательства и его своевременное обновление | <ul style="list-style-type: none"> - соответствие и своевременное обновление - 2 балл - есть замечания - 1 балл - полное несоответствие - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-2 |
| 3 | Участие Учреждения в областных, региональных, Всероссийских проектах, реализации федеральных целевых и государственных программ | <ul style="list-style-type: none"> - участие – 1 балл - отсутствие участия - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| 4 | Наличие победителей и призеров конкурсных мероприятий областного, регионального, Всероссийского, международного уровней | <ul style="list-style-type: none"> – за каждый диплом – 1 балл, но не более 3 баллов | ежеквартальный мониторинг, | 0-3 |
| 5 | Успешное проведение мероприятий областного, межрегионального, всероссийского, международного уровней | <ul style="list-style-type: none"> – наличие мероприятий – 1 балл – отсутствие – 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| 6 | Освоение и внедрение инновационных форм и методов работы сотрудниками службы КДД | <ul style="list-style-type: none"> – наличие - 1 балл – отсутствие - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| 7 | Привлечение внебюджетных средств (спонсорская помощь, средства от приносящей доход деятельности), в сравнении с аналогичным периодом предшествующего года | <ul style="list-style-type: none"> – рост внебюджетных средств – 2 балла – на прежнем уровне – 1 балл – снижение – 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-2 |
| 8 | Своевременное и качественное предоставление информации по запросам руководителя и Учредителя | <ul style="list-style-type: none"> – своевременность и качество предоставления информации - 1 балл – нарушение сроков предоставления информации и (или) некачественное отражение информации - 0 баллов | ежеквартальный мониторинг | 0-1 |
| 9 | Своевременность и качество предоставляемой отчетности: по муниципальному заданию, «дорожной» карте, информационная и статистическая отчетность | <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие нарушений сроков, замечаний по качеству подготовки отчетности – 1 балл – наличие фактов нарушения сроков, некачественная подготовка – 0 баллов | квартальная и годовая отчетность | 0-1 |
| 10 | Проектная деятельность Учреждения | <ul style="list-style-type: none"> – наличие проектной деятельности – 3 балла – отсутствие – 0 баллов – участие в реализации проектов – 1 балл <p>Баллы могут суммироваться</p> | ежеквартальный мониторинг | 0-4 |
| 11 | Заклучение контрактов на предоставление услуг и поставку товаров для проведения культурно-досуговых мероприятий | <ul style="list-style-type: none"> – согласование контрактов главным бухгалтером на первом этапе – 3 балла – согласование контрактов главным бухгалтером на втором этапе (первый возврат документов) – 1 балл – согласование контрактов на третьем этапе (второй возврат документов) – 0 баллов | ежеквартальный мониторинг листов согласования к контрактам | 0-3 |
| 12 | Наличие обоснованных жалоб | <ul style="list-style-type: none"> – отсутствие – 1 балл – наличие – 0 баллов | | 0-1 |
| Итого: | | | | 0-60 |

страница № 11 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии *звукооператора*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|---|--|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Самостоятельный подбор музыкального материала для мероприятий учреждения | – за каждое мероприятие (не более 10-ти мероприятий) – 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятий и количеством подобранных треков | 0-10 |
| 2 | Обслуживание мероприятий на платной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятий, | 0-10 |
| 3 | Обслуживание мероприятий на бесплатной основе мероприятия на бесплатной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 0,5 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-5 |
| 4 | Обеспечение музыкальным материалом и обслуживание мероприятий общегородского, областного, Всероссийского значения | – наличие подобных мероприятий – 2 балла – отсутствие – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-2 |
| 5 | Проектная деятельность учреждения | – реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов – написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла – участие в реализации проекта учреждения – 2 балла – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 6 | Привлечение спонсоров и меценатов | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 12 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии *звукорежиссёра*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|---|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Фонограммы (художественных номеров коллективов, закадровых голосов), подготовленные специалистом | – за каждую фонограмму (не более 5-ти фонограмм) – 2 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием названий фонограмм, коллективов, ведущих и т.д. | 0-10 |
| 2 | Обслуживание мероприятий на платной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятий, | 0-10 |
| 3 | Обслуживание мероприятий на бесплатной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 0,5 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-5 |
| 4 | Обеспечение музыкальным материалом и обслуживание мероприятий общегородского, областного, Всероссийского значения | – наличие подобных мероприятий – 2 балла – отсутствие – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-2 |
| 5 | Проектная деятельность учреждения | – реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов – написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла – участие в реализации проекта учреждения – 2 балла – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 6 | Привлечение спонсоров и меценатов | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 13 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии костюмера

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество культурно-массовых мероприятий, обслуживаемых специалистом художественного отдела по муниципальному заданию на платной основе | – за каждое участие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 2 | Количество культурно-массовых мероприятий, обслуживаемых специалистом художественного отдела по муниципальному заданию на бесплатной основе | – за каждое участие (не более 10 мероприятий в месяц) – 0,5 балла | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 3 | Количество подготовленных комплектов костюмов по сравнению с предыдущим месяцем | – больше, чем в предыдущем месяце – 2 балла – на уровне предыдущего месяца – 1 балл – меньше, чем в предыдущем месяце – 0 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием, количества комплектов костюмов и их наименования | 0-2 |
| 4 | Работа на выездных мероприятиях, гастролях (обеспечение сохранности костюмов, оказание помощи во время мероприятия) | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-10 |
| 5 | Качественная подготовка костюмов к мероприятиям | – отсутствие жалоб со стороны коллег и руководителя – 4 балла – наличие жалоб со стороны коллег и руководителя – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наличия/отсутствия жалоб | 0-4 |
| 6 | Самостоятельно изготовленные несложные костюмы | – за каждый костюм (не более 2 костюмов в месяц) – 5 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием наименования костюма на 24 число каждого месяца | 0-10 |
| 7 | Осуществление необходимого профилактического ремонта костюмов (подшив, замена деталей, молний, резинок, нашив блесток, обработка тесьмой и т.п.) | – за каждый костюм (не более 10 костюмов в месяц) – 1 балл | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием наименования костюмов | 0-10 |
| 8 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 14 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии *культурного организатора*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Иновационные формы и современные методы досуга населения | <ul style="list-style-type: none"> - применение инновационных форм – 2 балл, - отсутствие – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием методов/форм и финансовых затрат | 0-2 |
| 2 | Самостоятельно подготовленные мероприятия на платной основе | <ul style="list-style-type: none"> - за каждое мероприятие (не более 5 мероприятий в месяц) – 2 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия, количества посетителей и суммы дохода | 0-10 |
| 3 | Среднее количество посещений на платных мероприятиях, подготовленных специалистом самостоятельно | <ul style="list-style-type: none"> - больше нормы – 4 баллов - согласно нормы – 2 балла - меньше нормы – 0 баллов <p>Норма согласно муниципальному заданию на текущий календарный год</p> | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования мероприятия и количество посетителей | 0-4 |
| 4 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на бесплатной основе | <ul style="list-style-type: none"> - за каждое мероприятие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-5 |
| 5 | Разнообразие форм проведенных мероприятий (детская игровая программа, концерт, вечер, беседа, представление, встреча, мастер-класс и т.д.) | <ul style="list-style-type: none"> - 3 формы проведенных мероприятий – 2 балла - 2 формы проведенных мероприятий – 1 балл - менее 2 форм – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием форм мероприятий | 0-2 |
| 6 | Участие в подготовке и проведении мероприятий учреждения | <ul style="list-style-type: none"> - за каждое участие (не более 8 мероприятий в месяц) 0,5 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-4 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | <ul style="list-style-type: none"> - реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов - написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла - участие в реализации проекта учреждения – 2 балла - отсутствие проектной деятельности – 0 баллов <p>Баллы по каждой позиции могут суммироваться</p> | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 8 | Привлечение спонсоров и меценатов | <ul style="list-style-type: none"> - от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла - от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла - от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов - от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов - от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 15 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии *менеджера по культурно-массовому досугу*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Инновационные формы и современные методы досуга населения | – за каждое инновационное внедрение (не более 2 инноваций в месяц) – 4 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием методов/форм и финансовых затрат | 0-8 |
| 2 | Количество мероприятий, обслуживаемых специалистом на платной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия, количества посетителей и суммы дохода | 0-10 |
| 3 | Среднее количество посещений на платных мероприятиях, обслуживаемых специалистом | – больше нормы – 4 баллов – согласно нормы – 2 балла – меньше нормы – 0 баллов Норма согласно муниципальному заданию на текущий календарный год | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования мероприятия и количество посетителей | 0-4 |
| 4 | Количество мероприятий, обслуживаемых специалистом на бесплатной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 0,5 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-5 |
| 5 | Проектная деятельность учреждения | – реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов – написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла – участие в реализации проекта учреждения – 2 балла – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 6 | Привлечение спонсоров и меценатов | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 16 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии режиссёра любительского театра

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество участников клубного формирования | численность согласно нормативу на группу (положение о клубном формировании) больше нормы – 2 балла на уровне нормы – 1 балл меньше нормы – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количественного состава коллектива и процентным соотношением по оплате на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| | | по оплате: – 100% оплата – 2 балла – 90-99% оплата – 1 балл – менее 90% - 0 баллов | | 0-2 |
| 2 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на платной основе | – за каждое участие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 3 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на платной основе (концерты, открытые уроки, мастер-классы) | - за каждое участие (не более 3 мероприятий в месяц) – 2 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-6 |
| 4 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на бесплатной основе | – за каждое участие (не более 8 мероприятий в месяц) – 0,5 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| 5 | Число дипломантов, лауреатов, гран-при, международных, всероссийских, межрегиональных, областных и городских конкурсов и фестивалей | – международный уровень – 5 – всероссийский уровень – 4 – региональный, областной – 3 – городской – 2 – диплом участника – 1 Баллы по каждой позиции могут суммироваться | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-15 |
| 6 | Обновление репертуара,– новые: номера, выставка, персонаж | – наличие нового номера– 2 балла – отсутствие – 0 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием номера | 0-2 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| 8 | Привлечение спонсоров и меценатов, оплата по контрактам за выступление клубного формирования | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – свыше 12000 руб. = 10 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 17 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии *режиссёра массовых представлений*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Инновационные формы и современные методы досуга населения | <ul style="list-style-type: none"> - Применение инновационных форм – 2 балл, - Отсутствие – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием методов/форм и финансовых затрат | 0-2 |
| 2 | Самостоятельно подготовленные мероприятия на платной основе | <ul style="list-style-type: none"> - за каждое мероприятие (не более 6 мероприятий в месяц) – 2 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия, количества посетителей и суммы дохода | 0-12 |
| 3 | Среднее количество посещений на платных мероприятиях, подготовленных специалистом самостоятельно | <ul style="list-style-type: none"> - больше нормы – 4 баллов - согласно нормы – 2 балла - меньше нормы – 0 баллов <p>Норма согласно муниципальному заданию на текущий календарный год</p> | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования мероприятия и количество посетителей | 0-4 |
| 4 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на бесплатной основе | <ul style="list-style-type: none"> - за каждое мероприятие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-5 |
| 5 | Участие в подготовке и проведении мероприятий учреждения | <ul style="list-style-type: none"> - за каждое участие (не более 8 мероприятий в месяц) 0,5 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-4 |
| 6 | Проектная деятельность учреждения | <ul style="list-style-type: none"> - реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов - написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла - участие в реализации проекта учреждения – 2 балла - отсутствие проектной деятельности – 0 баллов <p>Баллы по каждой позиции могут суммироваться</p> | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 7 | Привлечение спонсоров и меценатов | <ul style="list-style-type: none"> - от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла - от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла - от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов - от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов - от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

показатели и критерии руководителя клубного формирования (студия орнаментального вязания)

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество участников клубного формирования | численность согласно нормативу на группу (положение о клубном формировании) больше нормы – 2 балла на уровне нормы – 1 балл меньше нормы – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количественного состава коллектива и процентным соотношением по оплате на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| | | по оплате: – 100% оплата – 2 балла – 90-99% оплата – 1 балл – менее 90% - 0 баллов | | 0-2 |
| 2 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на платной основе | – за каждое участие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 3 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на платной основе (концерты, открытые уроки, мастер-классы) | - за каждое участие (не более 3 мероприятий в месяц) – 2 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-6 |
| 4 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на бесплатной основе | – за каждое участие (не более 8 мероприятий в месяц) – 0,5 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| 5 | Число дипломантов, лауреатов, гран-при, международных, всероссийских, межрегиональных, областных и городских конкурсов и фестивалей | – международный уровень – 5 – всероссийский уровень – 4 – региональный, областной – 3 – городской – 2 – диплом участника – 1 Баллы по каждой позиции могут суммироваться | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-15 |
| 6 | Обновление репертуара,– новые: номера, выставка, персонаж | – наличие нового номера– 2 балла – отсутствие – 0 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием номера | 0-2 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| 8 | Привлечение спонсоров и меценатов, оплата по контрактам за выступление клубного формирования | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – свыше 12000 руб. = 10 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

показатели и критерии *руководителя кружка*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество участников клубного формирования | численность согласно нормативу на группу (положение о клубном формировании) больше нормы – 2 балла на уровне нормы – 1 балл меньше нормы – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количественного состава коллектива и процентным соотношением по оплате на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| | | по оплате: – 100% оплата – 2 балла – 90-99% оплата – 1 балл – менее 90% - 0 баллов | | 0-2 |
| 2 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на платной основе | – за каждое участие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 3 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на платной основе (концерты, открытые уроки, мастер-классы) | - за каждое участие (не более 3 мероприятий в месяц) – 2 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-6 |
| 4 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на бесплатной основе | – за каждое участие (не более 8 мероприятий в месяц) – 0,5 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| 5 | Число дипломантов, лауреатов, гран-при, международных, всероссийских, межрегиональных, областных и городских конкурсов и фестивалей | – международный уровень – 5 – всероссийский уровень – 4 – региональный, областной – 3 – городской – 2 – диплом участника – 1 Баллы по каждой позиции могут суммироваться | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-15 |
| 6 | Обновление репертуара,– новые: номера, выставка, персонаж | – наличие нового номера – 2 балла – отсутствие – 0 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием номера | 0-2 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| 8 | Привлечение спонсоров и меценатов, оплата по контрактам за выступление клубного формирования | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – свыше 12000 руб. = 10 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

страница № 20 Приложения № 3
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

показатели и критерии специалиста по работе с молодёжью

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Постоянно действующие клубные формирования и молодежные объединения на базе МРЦ | – за каждое объединение (не более 10 объединений) - 0,5 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименований коллективов и количества участников | 0-5 |
| 2 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия для молодежи на бесплатной основе | – за каждое мероприятие (не более 7 мероприятий в месяц) - 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования мероприятия и количества посетителей | 0-7 |
| 3 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия для молодежи на платной основе | – за каждое мероприятие (не более 5 мероприятий в месяц) – 2 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования мероприятия, количества посетителей и суммы дохода | 0-10 |
| 4 | Участие специалиста в мероприятиях и методических площадках городского, областного, регионального, Всероссийского значения | – участие – 5 баллов – отсутствие участие – 0 баллов учитывается участие в форумах, командах, волонтером на Всероссийских мероприятиях | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-5 |
| 5 | Проектная деятельность учреждения | – реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов – написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла – участие в реализации проекта учреждения – 2 балла – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 6 | Привлечение спонсоров и меценатов | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

показатели и критерии *специалиста по связям с общественностью*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|---|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Общий охват аудитории, из них: – количество подписчиков официальных сообществ учреждения в социальных сетях, – количество посещений официального сайта учреждения, – количество посещений на мероприятиях учреждения) | – рост общей посещаемости – 1 балл – общая посещаемость на прежнем уровне – 0,5 балла – снижение общей посещаемости – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количества аудитории по каждому интернет-ресурсу (графа 2) на 25 число каждого месяца | 0-1 |
| 2 | Количество размещённых публикаций и упоминаний об учреждении в СМИ и в сети Интернет | – увеличение количества публикаций по сравнению с аналогичным периодом прошлого месяца (на 25 число каждого месяца) – 4 балла – количество публикаций на том же уровне с аналогичным периодом прошлого месяца (на 25 число каждого месяца) – 2 балла – уменьшение количества публикаций по сравнению с аналогичным периодом прошлого месяца (на 25 число каждого месяца) – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием источников на 25 число каждого месяца | 0-4 |
| 3 | Обновление информации на официальном сайте и других Web-ресурсах учреждения | – своевременное (запланированная информация – не менее чем за 2 недели, незапланированная информация – не менее чем за день) – 2 балла – несвоевременное – 0 баллов | отчёт о размещённой информации с указанием интернет-ресурсов на 25 число каждого месяца | 0-2 |
| 4 | Рекламные кампании мероприятий и услуг учреждения | – за каждую самостоятельную и проведённую кампанию (не более 5 кампаний в месяц) – 2 б. | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием: – мероприятия, по которой была проведена компания; – ресурсов; – финансовых затрат. | 0-10 |
| 5 | Опросы и маркетинговые исследования | – завершённый опрос/исследование (не более 5 опросов/исследований в месяц) – 2 балла – отсутствие опросов/исследований – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца о результатах опроса/исследования с указанием тематики и количества опрошенных | 0-10 |
| 6 | Проектная деятельность учреждения | – реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов – написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла – участие в реализации проекта учреждения – 2 балла – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 7 | Информационные статьи и интервью | – за каждую статью (не более 1 статьи в месяц) – 5 баллов – за каждое интервью (не более 1 интервью в месяц) – 5 баллов – отсутствие статей/интервью – 0 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием: – тематики; – источника размещения. | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

показатели и критерии *хормейстера хорового коллектива*

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Количество участников клубного формирования | численность согласно нормативу на группу (положение о клубном формировании) больше нормы – 2 балла на уровне нормы – 1 балл меньше нормы – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количественного состава коллектива и процентным соотношением по оплате на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| | | по оплате: – 100% оплата – 2 балла – 90-99% оплата – 1 балл – менее 90% - 0 баллов | | 0-2 |
| 2 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на платной основе | – за каждое участие (не более 5 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 3 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на платной основе (концерты, открытые уроки, мастер-классы) | - за каждое участие (не более 3 мероприятий в месяц) – 2 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-6 |
| 4 | Участие руководителя клубного формирования или его участников в мероприятиях, проводимых учреждением, а так же по заявкам организаций на бесплатной основе | – за каждое участие (не более 8 мероприятий в месяц) – 0,5 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-4 |
| 5 | Число дипломантов, лауреатов, гран-при, международных, всероссийских, межрегиональных, областных и городских конкурсов и фестивалей | – международный уровень – 5 – всероссийский уровень – 4 – региональный, областной – 3 – городской – 2 – диплом участника – 1 Баллы по каждой позиции могут суммироваться | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-15 |
| 6 | Обновление репертуара, – новые: номера, выставка, персонаж | – наличие нового номера – 2 балла – отсутствие – 0 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием номера | 0-2 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| 8 | Привлечение спонсоров и меценатов, оплата по контрактам за выступление клубного формирования | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – свыше 12000 руб. = 10 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

показатели и критерии художественного руководителя

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|---|--|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Постоянно действующие клубные формирования на платной основе | - количество клубных формирований на платной основе больше нормы – 2 балла - количество клубных формирований на платной основе на уровне нормы – 1 балл - количество клубных формирований на платной основе меньше нормы – 0 баллов Норма устанавливается муниципальным заданием на текущий год | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количественного состава коллектива и процентным соотношением по оплате на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| | | - количество участников клубных формирований на платной основе больше нормы – 2 балла - количество участников клубных формирований на платной основе на уровне нормы – 1 балл - количество участников клубных формирований на платной основе меньше нормы – 0 баллов Норма устанавливается муниципальным заданием на текущий год | | 0-2 |
| | | по оплате: – 100% оплата – 2 балла – 90-99% оплата – 1 балл – менее 90% - 0 баллов | | 0-2 |
| 2 | Постоянно действующие клубные формирования на бесплатной основе | - количество клубных формирований на бесплатной основе больше нормы – 2 балла - количество клубных формирований на бесплатной основе на уровне нормы – 1 балл - количество клубных формирований на бесплатной основе меньше нормы – 0 баллов Норма устанавливается муниципальным заданием на текущий год | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количественного состава коллектива на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| | | - количество участников клубных формирований на бесплатной основе больше нормы – 2 балла - количество участников клубных формирований на бесплатной основе на уровне нормы – 1 балл - количество участников клубных формирований на бесплатной основе меньше нормы – 0 баллов Норма устанавливается муниципальным заданием на текущий год | | 0-2 |
| 3 | Творческая активность клубных формирований (количество выступлений в сравнении с аналогичным периодом прошлого года) | - больше, чем в аналогичном периоде прошлого года – 2 балла - на уровне аналогичного периода прошлого года – 1 балл - меньше, чем в аналогичном периоде прошлого года – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием количества выступлений клубных формирований на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| 4 | Количество культурно-массовых мероприятий обслуживаемых специалистом на платной основе | – за каждое обслуживание (не более 8 мероприятий в месяц) – 1 балл | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-8 |
| 5 | Количество культурно-массовых мероприятий обслуживаемых специалистом на бесплатной основе | – за каждое обслуживание (не более 10 мероприятий в месяц) – 0,5 балла | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-5 |
| 6 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на платной основе (концерты, открытые уроки, мастер-классы и т.п.) | - наличие подобного мероприятия – 2 балла - отсутствие – 0 баллов | ежемесячный мониторинг в виде отчёта с указанием мероприятий на 24 число каждого месяца | 0-2 |
| 7 | Проектная деятельность учреждения | – написание проекта и получение гранта, реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 3 балла – участие в реализации проекта учреждения – 1 балл – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-4 |
| 8 | Привлечение спонсоров и меценатов, оплата по контрактам за выступление клубных формирований | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – свыше 12000 руб. = 10 баллов | отчёт на 24 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

показатели и критерии художника-постановщика

| № п/п | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников | Расчёт | Показатель | Количество баллов |
|---------------|--|--|---|-------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Обслуживание мероприятий на платной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 1 балл | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия, количества посетителей и суммы дохода | 0-10 |
| 2 | Самостоятельно подготовленные и проведенные мероприятия на платной основе | – за каждое мероприятие (не более 4-х мероприятий в месяц) – 2 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-8 |
| 3 | Среднее количество посещений на платных мероприятиях, подготовленных и проведенных специалистом самостоятельно | – больше нормы – 4 баллов – согласно нормы – 2 балла – меньше нормы – 0 баллов Норма согласно муниципальному заданию на текущий календарный год | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования мероприятия и количество посетителей | 0-4 |
| 4 | Обслуживание мероприятий на бесплатной основе | – за каждое мероприятие (не более 10 мероприятий в месяц) – 0,5 балла | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием мероприятия | 0-5 |
| 5 | Проектная деятельность учреждения | – реализация проекта (организационные вопросы, финансовая отчётность по проекту) – 7 баллов – написание проекта и получение гранта на его реализацию – 4 балла – участие в реализации проекта учреждения – 2 балла – отсутствие проектной деятельности – 0 баллов Баллы по каждой позиции могут суммироваться | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием наименования проекта, суммы выигранного гранта | 0-13 |
| 6 | Привлечение спонсоров и меценатов | – от 1000 руб. до 3000 руб. = 2 балла – от 3000 руб. до 6000 руб. = 4 балла – от 6000 руб. до 9000 руб. = 6 баллов – от 9000 руб. до 12000 руб. = 8 баллов – от 12000 руб. и выше = 10 баллов | отчёт на 25 число каждого месяца с указанием спонсора и суммы привлечённых средств | 0-10 |
| Итого: | | | | 0-50 |

Приложения № 4
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

Администрация муниципального образования «Город Новодвинск»
муниципальное учреждение культуры
«Новодвинский городской культурный центр»
(наименование организации)

ПРОТОКОЛ
заседания комиссии по выплатам стимулирующего характера

от _____

№ _____

ПОВЕСТКА:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ:

СЕКРЕТАРЬ:

ЧЛЕНЫ КОМИССИИ:

СЛУШАЛИ:

ПОСТАНОВИЛИ:

Установить работникам МУК НГКЦ за (месяц) 20__ года следующий размер премии:

| № | ФИО | Должность | Структурное подразделение | Выплаты стимулирующего характера (руб.) | |
|---|-----|-----------|---------------------------|--|--|
| | | | | премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ (п. 5.5.) | премия за качественное руководство муниципальным учреждением (п. 7.4.) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 7 | 9 |
| АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ | | | | | |
| | | | | | |
| ОСНОВНОЙ ПЕРСОНАЛ | | | | | |
| | | | | | |
| ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ ПЕРСОНАЛ | | | | | |
| | | | | | |
| ОБСЛУЖИВАЮЩИЙ ПЕРСОНАЛ | | | | | |
| | | | | | |

Председатель _____

Секретарь _____

Члены комиссии _____

Приложения № 5
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

ПОРЯДОК

исчисления стажа работы, дающего право
на получение надбавки за выслугу лет

1. В выслугу лет, дающую право на получение надбавки за выслугу лет, включается:

- а) время работы в учреждениях культуры;
- б) время работы в организациях по профилю своей специальности;
- в) время работы в исполнительных органах государственной власти Архангельской области, органах местного самоуправления муниципальных образований Архангельской области, уполномоченных в сфере культуры;
- г) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

2. Надбавка за выслугу лет начисляется с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период, когда за ним сохраняется средняя заработная плата (отпуск, командировка, временная нетрудоспособность, другие аналогичные периоды), начисление надбавки за выслугу лет в новом размере осуществляется после окончания соответствующего периода.

3. При прекращении трудового договора с работником надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, ее начисление осуществляется при окончательном расчете с работником.

4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В качестве дополнительных документов могут быть представлены справки государственных органов и органов местного самоуправления, общественных организаций, предприятий, учреждений и организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на получение надбавки или ее размера, подписанные руководителем и заверенные печатью.

5. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности муниципального учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров надбавки за выслугу лет возлагается на руководителя муниципального учреждения.

страница №2 Приложения № 5
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

Администрация муниципального образования «Город Новодвинск»
муниципальное учреждение культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

(наименование организации)

ПРОТОКОЛ № _____
заседания комиссии по определению стажа работникам МУК НГКЦ,
для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет

« ____ » _____ 20__ г.

Председатель:

_____ (должность, ФИО)

Члены комиссии:

_____ (должность, ФИО)

_____ (должность, ФИО)

_____ (должность, ФИО)

_____ (должность, ФИО)

Комиссия рассмотрела вопрос об установлении стажа работы, дающего право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет на _____:

1.

_____ (ФИО работника, должность)

На основании трудовой книжки (иных документов) комиссия установила, что в общий стаж для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет подлежат включению следующие периоды службы (работы):

| ФИО сотрудника | Наименование организации, должность | Период работы в организации | | | Документ (дата и номер), являющийся основанием |
|----------------|-------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------------------|--|
| | | с какого времени (дата) | по какое время (дата) | продолжительность (лет, месяцев) | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| | | | | | |

1. Общий стаж работы _____ дающий право
(должность, ФИО)

на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет на _____
составляет _____ лет (год(а)) _____ месяц(ев(а))

Председатель:

_____ /
(подпись)

_____ /
(расшифровка)

Секретарь

_____ /
(подпись)

_____ /
(расшифровка)

Члены комиссии:

_____ /
(подпись)

_____ /
(расшифровка)

страница № 3 Приложения № 5
к положению об оплате труда
муниципального учреждения культуры
«Новодвинский городской культурный центр»

Администрация муниципального образования «Город Новодвинск»
муниципальное учреждение культуры
«Новодвинский городской культурный центр»
(наименование организации)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ № _____

« ____ » _____ 20__ г.

1. Общий стаж работы _____ дающий право
(должность, ФИО)
на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет на _____
составляет ____ лет (год(а)) ____ месяц(ев(а)) и ____ % к должностному окладу

| | |
|-----------------|-------------------------|
| Председатель: | _____ / _____ |
| | (подпись) (расшифровка) |
| Секретарь | _____ / _____ |
| | (подпись) (расшифровка) |
| Члены комиссии: | _____ / _____ |
| | (подпись) (расшифровка) |