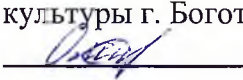
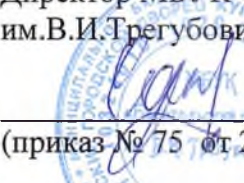


Приложение № 2 к Коллективному договору
МБУК «Боготольский гор. ДК им. В.И. Трегубовича»

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной
организации работников
культуры г. Боготола
 Олейник И.В.

УТВЕРЖДАЮ :

Директор МБУК «Боготольский гор.ДК
им.В.И.Трегубовича»
 Санникова О.В.
(приказ № 75 от 25.05.2020 г)



**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Боготольский городской Дворец культуры имени В.И.Трегубовича»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения городского Совета депутатов от 22.09.2011 № 7-135 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола», Постановления от 18.05.2012 № 0635-п администрации города Боготола «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения культуры города Боготола», Постановления от 18.05.2012 № 0636-п администрации города Боготола «Об утверждении перечня должностей, профессий работников муниципального бюджетного или казенного учреждения культуры города Боготола, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Постановления от 18.05.2012 № 0637-п администрации города Боготола «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных или казенных учреждений культуры города Боготола», Постановления от 18.05.2012 № 0638-п администрации города Боготола «Об утверждении Положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципального бюджетного или казенного учреждения культуры города Боготола», Постановления администрации города Боготола от 01.02.2017 г. № 0104-п «Об установлении предельных уровней соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Боготола», и применяется при определении заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Боготольский городской Дворец Культуры имени В.И. Трегубовича» (далее – МБУК «Боготольский гор. ДК им.В.И. Трегубовича»)

1.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды стимулирующих выплат;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности,
выплаты единовременной материальной помощи.

«II. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" (культурный организатор, руководитель кружка) - 7 212 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (художник по свету, художник-модельер театрального костюма, художник-декоратор, звукооператор, администратор, методист по составлению кинопрограмм, методист) – 9 721 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" (руководитель клубного формирования, заведующий парком культуры и отдыха, режиссер массовых представлений) – 12 692 рублей.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

профессии, отнесённые к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» (машинист сцены, киномеханик) - 5 022 рублей;

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

художественный руководитель 12 692 рублей;

режиссер любительского театра (студии) 9 721 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

кассир билетный 4 392 рублей.

**III. Виды, размеры и условия осуществления
выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам МБУК «Боготольский гор. ДК им. В.И.Трегубовича»

устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам МБУК «Боготольский гор. ДК им. В.И.Трегубовича»

занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников культуры г. Боготола в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации в размере 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3. определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам МБУК «Боготольский гор. ДК им.В.И.Трегубовича»:

привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников МБУК «Боготольский гор. ДК им.В.И.Трегубовича»

устанавливаются:

районный коэффициент в размере 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30 %.

IV. Виды, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. Работникам культуры:

4.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.2. Персональные выплаты:

за опыт работы;
 за сложность, напряженность и особый режим работы;
 в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
 в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты на местном уровне;

4.3. Выплаты по итогам работы.

4.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется ежемесячно по приказу руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.5. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников культуры г. Боготола, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. В МБУК «Боготольский гор. ДК им.В.И.Трегубовича» применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

C1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$i = n$$

$$C1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

Q_{стим.} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q_{стим. рук} – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q_{зп} – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

Q_{гар} – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год} ,$$

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом квартале.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

4.8. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по приказу руководителя учреждения, на основании решения комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

4.10. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по приказу руководителя учреждения, на основании решения комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

4.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.12. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

4.13. Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач установлены в приложении №1 к настоящему Положению.

4.14. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

4.14.1. За опыт работы работникам МБУК «Боготольский гор. ДК им. В.И.Трегубовича»

при наличии, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10 % при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25 % при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35 % при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный".

4.14.3. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100%

4.14.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам – впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение пяти лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на три года с момента заключения трудового договора.

4.14.5. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае:

если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году.

4.15. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.16. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.17. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.18. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности

4.19. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, критерии оценки результативности устанавливаются коллективным договором, принятым с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников культуры г. Боготола, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

5.5 Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где $ДО_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$ - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

5.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

5.6. Размеры должностного оклада заместителя руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Примерного положения.

5.8. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителю руководителя - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.8.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 160 % от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения;

до 120 % от оклада (должностного оклада) - заместителю руководителя учреждения;

5.8.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120 % от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения;

до 90 % от оклада (должностного оклада) - заместителю руководителя учреждения;

5.8.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителю учреждения, его заместителю:

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10 % при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25 % при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35 % при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный";

за сложность, напряженность и особый режим работы до 100%

5.8.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения, его заместителя за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения, его заместителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителя руководителя - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

5.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю и заместителям учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.10. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения – до 25 в год.

5.11. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной власти, осуществляющим управление учреждениями.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

5.12. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

5.13. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности для руководителя до 3,2, для заместителей до 2.

5.14. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и его заместителей размещается в сети Интернет на официальном сайте органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и его заместителей и представления данной информации устанавливается администрацией города Боготола.

VI. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам МБУК «Боготольский гор. ДК им.В.И.Трегубовича» в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам МБУК «Боготольский гор. ДК им. В.И.Трегубовича» оказывается в связи с бракосочетанием, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью работника, супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

6.5. Материальная помощь выплачивается из средств, выделенных на стимулирование труда работников.

VII. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от приносящей доход деятельности

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителю и работникам МБУК «Боготольский гор. ДК им.В.И.Трегубовича» (без учета страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50 %.

7.2. Оплата труда руководителя и работников МБУК «Боготольский гор. ДК им. В.И. Трегубовича» за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение № 1
К Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича»
(Приказ № 75 от 25.05.2020 г.)

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач **художественному руководителю, культорганизатору, режиссеру массовых представлений**
МБУК «Боготольский гор.ДК им. В.И. Трегубовича»

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Инициация предложений, разработка и реализация проектов - Подача заявки на конкурс - Победа в конкурсе - Реализация проекта (активные месяцы до конца реализации проекта)	до 10 до 20 до 20
	Освещение деятельности учреждения, предоставление информации об учреждении - Предоставление видео, фотоматериалов - Подготовка материалов по итогам проведенного мероприятия (за 1 мероприятие) - Направление информации на портал АИС PRO культура за месяц - публикация информации в сети Интернет (социальные сети) за месяц	до 5 до 10 до 15 до 10
	Создание авторской печатной, аудио и видео - продукции, повышающей имидж учреждения	до 20
	Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Красноярского края, Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, Благодарственными письмами муниципального образования город Боготол, Отдела культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации города Боготола, директора МБУК «Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича», Благодарственными письмами и Почетными грамотами других учреждений	до 20
	Проведение культурно- массовых мероприятий особой важности и ответственности вышестоящих органов власти, Министерства культуры, ГЦНТ	до 20
	Выполнение срочных, особо важных, сложных работ, поручений	до 20

Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в семинарах, мастер – классах, курсах повышения квалификации: Муниципальный уровень (посещение семинара, мастер-класса) Зональный, краевой уровень -сертификат (справка) - удостоверение о повышении квалификации	до 10 до 20 до 35
	Выступление (организация) на семинаре, конференции, форуме с презентацией опыта, новаторством, проектами: - в коллективе, на муниципальном уровне - Зональном - Краевом	до 5 до 10 до 20
	Выполнение работ, не относящихся к функционалу работника (хозяйственные, ремонтные, изготовление реквизита, стирка костюмов, творческая деятельность)	до 20
	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных культурно- массовых мероприятиях городского, зонального, краевого, всероссийского уровней	до 20
	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	до 15
	Участие специалиста в фестивалях и конкурсах городского, зонального, краевого, всесибирского уровней	
Качество выполняемых работ	- Участие в фестивале, конкурсе городского уровня	до 10
	- Участие в фестивале, конкурсе зонального уровня	до 15
	- Участие в фестивале, конкурсе краевого уровня	до 25
	- Участие в фестивале, конкурсе всесибирского уровня	до 30
	Творческая инициатива и активность в проведении культурно- массовых мероприятий	до 20
	Работа в качестве члена жюри при проведении городских, районных, межмуниципальных, краевых мероприятий	до 10
	Выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника	до 10

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач **заведующему отделом парка культуры и отдыха МБУК «Боготольский гор.ДК им. В.И. Трегубовича»**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Инициация предложений, разработка и реализация проектов - Подача заявки на конкурс - Победа в конкурсе - Реализация проекта (активные месяцы до конца реализации проекта)	до 10 до 20 до 20
	Освещение деятельности учреждения, предоставление информации об учреждении - Предоставление видео, фотоматериалов - Подготовка материалов по итогам проведенного мероприятия (за 1 мероприятие) - Направление информации на портал АИС PRO культура за месяц - публикация информации в сети Интернет (социальные сети) за месяц	до 5 до 10 до 15 до 10
	Создание авторской печатной, аудио и видео - продукции, повышающей имидж учреждения	до 20
	Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Красноярского края, Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, Благодарственными письмами муниципального образования город Боготол, Отдела культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации города Боготола, директора МБУК «Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича», Благодарственными письмами и Почетными грамотами других учреждений	до 20
	Выполнение срочных, особо важных, сложных работ, поручений	до 20
Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в семинарах, мастер – классах, курсах повышения квалификации: Муниципальный уровень (посещение семинара, мастер-класса) Зональный, краевой уровень -сертификат (справка) - удостоверение о повышении квалификации	до 10 до 20 до 35

	Выступление (организация) на семинаре, конференции, форуме с презентацией опыта, новаторством, проектами: - в коллективе, на муниципальном уровне - Зональном - Краевом	до 5 до 10 до 20
	Выполнение работ, не относящихся к функционалу работника (хозяйственные, ремонтные, изготовление реквизита, стирка костюмов, творческая деятельность)	до 20
	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных культурно- массовых мероприятиях городского, зонального, краевого, всероссийского уровней	до 20
	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	до 15
Качество выполняемых работ	Творческая инициатива и активность в проведении культурно- массовых мероприятий	до 20
	Выполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника	до 10

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач **руководителю клубного формирования, руководителю кружка, режиссеру любительского театра (студии) МБУК «Боготольский гор.ДК им. В.И. Трегубовича»**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы	
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Инициация предложений, разработка и реализация проектов - Подача заявки на конкурс - Победа в конкурсе - Реализация проекта (активные месяцы до конца реализации проекта)	до 10 до 20 до 20	
	Освещение деятельности учреждения, предоставление информации об учреждении - Предоставление видео, фотоматериалов - Подготовка материалов по итогам проведенного мероприятия (за 1 мероприятие)	до 5 до 10	
	Участие клубного формирования в мероприятиях, фестивалях и конкурсах городского, зонального, краевого, всесибирского уровней - Участие в мероприятиях городского уровня (за каждое мероприятие), выезд в район в качестве гостей. - Участие в фестивале, конкурсе городского, районного уровня - Участие в фестивале, конкурсе зонального уровня - Участие в фестивале, конкурсе краевого уровня - Участие в фестивале, конкурсе всесибирского, международного уровня	Без присуждения места	С присуждением места
		До 10	
		до 15	до 20
		до 20	до 25
		до 25	до 30
		до 30	до 35
	Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Красноярского края, Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, Благодарственными письмами муниципального образования город Боготол, Отдела культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации города Боготола, директора МБУК «Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича», Благодарственными письмами и Почетными грамотами других учреждений	до 20	

	Привлечение к работе в клубном формировании детей и подростков из категории СОП	до 5
Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в семинарах, мастер – классах, курсах повышения квалификации: Муниципальный уровень (посещение семинара, мастер-класса) Зональный, краевой уровень -сертификат (справка) - удостоверение о повышении квалификации	до 10 до 20 до 35
	Выступление (организация) на семинаре, конференции, форуме с презентацией опыта, новаторством, проектами: - в коллективе, на муниципальном уровне - Зональном - Краевом	до 5 до 10 до 20
	Выполнение работ, не относящихся к функционалу работника (хозяйственные, ремонтные, изготовление реквизита, стирка костюмов, творческая деятельность)	до 20
	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	до 15
	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных культурно- массовых мероприятиях городского, зонального, краевого, всероссийского уровней	до 20
Качество выполняемых работ	Руководство коллективом (клубным формированием) имеющим звание	до 10
	Увеличение или поддержание на прежнем уровне численность участников коллектива	до 5
	Сбор документов и подготовка материалов по присуждению (подтверждению) почётных званий.	до 10
	Работа в качестве члена жюри при проведении городских, районных, межмуниципальных, краевых мероприятий	до 10

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач **звукооператору и художнику по свету** МБУК «Боготольский гор.ДК им. В.И. Трегубовича»

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Инициация предложений, разработка и реализация проектов - Подача заявки на конкурс - Победа в конкурсе - Реализация проекта (активные месяцы до конца реализации проекта)	до 10 до 20 до 20
	Своевременный ремонт и обслуживание звуко- и свето- усилительной аппаратуры без привлечения сторонних организаций	до 20
	Создание авторской печатной, аудио и видео - продукции, повышающей имидж учреждения	до 20
	Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Красноярского края, Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, Благодарственными письмами муниципального образования город Боготол, Отдела культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации города Боготола, директора МБУК «Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича», Благодарственными письмами и Почетными грамотами других учреждений	до 20
	Проведение культурно- массовых мероприятий особой важности и ответственности вышестоящих органов власти, Министерства культуры, ГЦНТ	до 20
	Оказание помощи в организации мероприятия по заявке учреждениям города	до 10
Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в семинарах, мастер – классах, курсах повышения квалификации: Муниципальный уровень (посещение семинара, мастер-класса) Зональный, краевой уровень -сертификат (справка) - удостоверение о повышении квалификации	до 10 до 20 до 35
	Выступление (организация) на семинаре,	

	конференции, форуме с презентацией опыта, новаторством, проектами: - в коллективе, на муниципальном уровне - Зональном - Краевом	до 5 до 10 до 20
	Выполнение работ, не относящихся к функционалу работника (хозяйственные, ремонтные, изготовление реквизита, стирка костюмов, творческая деятельность)	до 20
	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных культурно- массовых мероприятиях городского, зонального, краевого, всероссийского уровней	до 20
	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	до 15
Качество выполняемых работ	Количество обслуженных мероприятий	до 10
	Творческая инициатива и активность в проведении культурно- массовых мероприятий	до 20

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач
художнику-модельеру театрального костюма и художнику-декоратору
 МБУК «Боготольский гор.ДК им. В.И. Трегубовича»

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Своевременное изготовление реквизита (декораций), костюмов	до 20
	Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Красноярского края, Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, Благодарственными письмами муниципального образования город Боготол, Отдела культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации города Боготола, директора МБУК «Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича», Благодарственными письмами и Почетными грамотами других учреждений	до 20
	Выполнение работ, не относящихся к функционалу работника (хозяйственные, ремонтные, изготовление реквизита, стирка, творческая деятельность)	до 20
	Оказание помощи в организации мероприятия по заявке учреждениям города	до 10
Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в семинарах, мастер – классах, курсах повышения квалификации: Муниципальный уровень (посещение семинара, мастер-класса) Зональный, краевой уровень -сертификат (справка) - удостоверение о повышении квалификации	до 10 до 20 до 35
	Выступление (организация) на семинаре, конференции, форуме с презентацией опыта, новаторством, проектами: - в коллективе, на муниципальном уровне - Зональном - Краевом	до 5 до 10 до 20
	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве	

	территории и помещений учреждения	до 15
	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных культурно-массовых мероприятиях городского, зонального, краевого, всероссийского уровней	до 20
Качество выполняемых работ	Количество обслуженных мероприятий	до 10
	Творческая инициатива и активность в проведении культурно- массовых мероприятий	до 20

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач **администратору**
МБУК «Боготольский гор.ДК им. В.И. Трегубовича»

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ведение баз данных, отчетов через систему «Барс», АИС «Статистика»	до 15
	Выполнение срочных, особо важных, сложных работ, поручений	до 20
	Освещение деятельности учреждения, предоставление информации об учреждении - Предоставление видео, фотоматериалов	до 5
	Создание авторской печатной, видео - продукции, повышающей имидж учреждения	до 20
	Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Красноярского края, Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, Благодарственными письмами муниципального образования город Боготол, Отдела культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации города Боготола, директора МБУК «Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича», Благодарственными письмами и Почетными грамотами других учреждений	до 20
Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	до 15
	Взаимодействие с учреждениями других отраслей (образование, военкомат, медицина, социальные службы, Центр занятости, полиция)	до 20
	Выполнение работ, не относящихся к функционалу работника (хозяйственные, ремонтные, изготовление реквизита, стирка костюмов, творческая деятельность)	до 20
	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных культурно- массовых мероприятиях городского, зонального, краевого, всероссийского уровней	до 20

Качество выполняемых работ	Творческая инициатива и активность в проведении культурно- массовых мероприятий	до 20
-----------------------------------	---	-------

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач **методисту по составлению кинопрограмм, методист МБУК «Боготольский гор.ДК им. В.И. Трегубовича»**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Инициация предложений, разработка и реализация проектов - Подача заявки на конкурс - Победа в конкурсе - Реализация проекта (активные месяцы до конца реализации проекта)	до 10 до 20 до 20
	Ведение баз данных, отчетов через систему «Барс», АИС «Статистика»	до 15
	Выполнение срочных, особо важных, сложных работ, поручений	до 20
	Освещение деятельности учреждения, предоставление информации об учреждении - Предоставление видео, фотоматериалов - Подготовка материалов по итогам проведенного мероприятия (за 1 мероприятие) - Направление информации на портал АИС ПРО культура за месяц - публикация информации в сети Интернет (социальные сети) за месяц	до 5 до 10 до 15 до 10
	Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Красноярского края, Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, Благодарственными письмами муниципального образования город Боготол, Отдела культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации города Боготола, директора МБУК«Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича», Благодарственными письмами и Почетными грамотами других учреждений	до 20
	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	до 15
	Выполнение работ, не относящихся к функционалу работника (хозяйственные, ремонтные, изготовление реквизита, стирка костюмов, творческая	до 20
Интенсивность и высокие результаты работы		

	деятельность)	
	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных культурно- массовых мероприятиях городского, зонального, краевого, всероссийского уровней	до 20
Качество выполняемых работ	Творческая инициатива и активность в проведении культурно- массовых мероприятий	до 20

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач **киномеханику и машинисту сцены** МБУК «Боготольский гор.ДК им. В.И. Трегубовича»

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Своевременное техническое обслуживание механики сцены и киноаппаратуры без привлечения сторонних организаций	до 20
	Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Красноярского края, Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, Благодарственными письмами муниципального образования город Боготол, Отдела культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации города Боготола, директора МБУК «Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича», Благодарственными письмами и Почетными грамотами других учреждений	до 20
	Проведение культурно- массовых мероприятий особой важности и ответственности вышестоящих органов власти, Министерства культуры, ГЦНТ	до 20
Интенсивность и высокие результаты работы	Участие в семинарах, мастер – классах, курсах повышения квалификации: Муниципальный уровень (посещение семинара, мастер-класса) Зональный, краевой уровень -сертификат (справка) - удостоверение о повышении квалификации	до 10 до 20 до 35
	Выступление (организация) на семинаре, конференции, форуме с презентацией опыта, новаторством, проектами: - в коллективе, на муниципальном уровне - Зональном - Краевом	до 5 до 10 до 20
	Выполнение работ, не относящихся к функционалу работника (хозяйственные, ремонтные, изготовление реквизита, стирка костюмов, творческая деятельность)	до 20
	Напряженность труда и степень участия в особо ответственных культурно- массовых	до 20

	мероприятиях городского, зонального, краевого, всероссийского уровней	
	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	до 15
Качество выполняемых работ	Творческая инициатива и активность в проведении культурно- массовых мероприятий	до 20

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач **кассиру-билетному**
МБУК «Боготольский гор.ДК им. В.И. Трегубовича»

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы
Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Отсутствие наличия зафиксированных нарушений финансовой дисциплины, предписаний проверяющих органов	до 20
	Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Красноярского края, Губернатора Красноярского края, Законодательного собрания Красноярского края, Благодарственными письмами муниципального образования город Боготол, Отдела культуры, молодежной политики, спорта и туризма администрации города Боготола, директора МБУК«Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича», Благодарственными письмами и Почетными грамотами других учреждений	до 20
	Взаимодействие с другими учреждениями культуры различного уровня, творческими исполнителями (продажа билетов)	до 20
Интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение работ, не относящихся к функционалу работника (хозяйственные, ремонтные, изготовление реквизита, стирка костюмов, творческая деятельность)	до 20
	Участие в общественных мероприятиях, субботниках, благоустройстве территории и помещений учреждения	до 15
Качество выполняемых работ	Творческая инициатива и активность в проведении культурно- массовых мероприятий	до 20

Приложение № 2
К Положению об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Боготольский городской Дворец культуры имени В.И. Трегубовича»
(Приказ № 75 от 25.05.2020 г.)

Критерии оценки результативности и качества деятельности МБУК «Боготольский гор. ДК им. В.И. Трегубовича» для установления руководителю, и его заместителям
выплат **за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Директор учреждения	сложность организации и управления учреждением	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
		выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 98 % от 98 до 100 % более 100 %	до 30 от 30 до 40 от 40 до 50
Заместитель директора по осуществлению основной деятельности	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20

учреждения Заместитель директора по творческой части	деятельностью учреждения	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
		выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 98 % от 98 до 100 % более 100 %	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 40
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90 % от 90 до 100 %	до 20 от 20 до 30
Заместитель директора по осуществлению основной деятельности учреждения Заместитель директора по творческой части	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 20
	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	до 30

		отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 20
Заместитель директора по осуществлению основной деятельности учреждения	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 20