

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Чарышский районный культурно-досуговый центр»

НА 2019-2021 ГОДЫ

<p><b>Представитель работников</b> Шишкин Андрей Павлович, председа- тель профкома работников культуры Чарышского района</p>	<p><b>Представитель работодателя</b> Пастухова Ирина Владимировна, Директор МБУК «Чарышский РКДЦ»</p>
<p><i>Шишкин А.П.</i> «11» ноября 2019 года</p>	<p><i>Пастухова И.В.</i> «11» ноября 2019 года</p>



Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в Центр занятости населения по Чарышскому району  
«28» ноября 2019 года  
Регистрационный номер 201  
директор И.В. Пастухова

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **1.1. Стороны и назначение коллективного договора**

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники учреждений Муниципального бюджетного учреждения культуры «Чарышский районный культурно-досуговый центр» (далее – МБУК «Чарышский РКДЦ») в лице профсоюзного комитета, интересы которого представляет Шишкин Андрей Павлович, и, именуемая далее работодатель, интересы которой представляет ее руководитель – директор МБУК «Чарышский РКДЦ» Пастухова Ирина Владимировна.

Настоящий коллективный договор является правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУК «Чарышский РКДЦ».

### **1.2. Предмет договора**

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

### **1.3. Сфера действия договора**

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУК «Чарышский РКДЦ» независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости.

1.4. Коллективный договор принят в соответствии с частью второй Трудового кодекса Российской Федерации.

### **1.5. Основные принципы заключения коллективного договора**

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

### **1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета:**

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представлять интересы работников при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Профсоюзный комитет обязуется содействовать эффективной работе комитета по культуре .

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению делами МБУК «Чарышский РКДЦ» посредством создания специальных комиссий, рабочих групп, деятельность которых будет направлена на совершенствование МБУК «Чарышский РКДЦ».

1.6.4. Стороны обязуются соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

2.2. В содержании трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определенные статьей ст.57 ТК РФ, с обязательным разъяснением прав работника, установленных ст.ст. 4, 21 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. МБУК «Чарышский РКДЦ» совместно с профсоюзным комитетом разработал и утвердил Правила внутреннего трудового распорядка для работников культуры (Приложение №1).

3.2. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю, а для женщин 36 часов в неделю.

3.3. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели сотрудников.

3.4. Для сотрудников МБУК «Чарышский РКДЦ» рабочая неделя составляет 5 дней с предоставлением двух выходных дней (по скользящему графику).

3.5. Для специалистов структурных подразделений: Отдел по культурно-досуговой деятельности «Краснопартизанский СДК», отдел по библиотечной деятельности «Чарышская центральная районная библиотека им. М. И. Залозных», отдел по традиционной культуре «Чарышский районный Народный Дом русской традиционной культуры», отдел по музейной деятельности «Чарышский районный краеведческий музей» режим работы составляется ежемесячно с учетом плана мероприятий учреждения.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.7. В учреждениях культуры, где праздничные и выходные дни являются рабочими, разрешается с согласия работодателя, а так же с предварительного согласия глав администраций сел переносить дни отдыха на другие дни недели.

3.8. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень учреждений культуры, где допускается разделение рабочего дня на части (Приложение № 2).

### **4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Еженедельными выходными днями являются дни, утвержденные работодателем и согласованные с главами Администраций сельсоветов.

4.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

На работах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего дня.

4.3. Стороны согласились, что работодатель в исключительных случаях в интересах коллектива и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.4. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска исчисляется от стажа работы в культуре (Приложение 3). Дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным отпуском.

4.5. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы МБУК «Чарышский РКДЦ» и благоприятных условий для отдыха его работников.

График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работающих в МБУК «Чарышский РКДЦ».

4.6. Работодатель устанавливает преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное время:

- женщинам, имеющим двух и более детей до 8 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- матери (отцу), самостоятельно воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет.

4.7. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки;
- по семейным обстоятельствам.

4.8. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника - 3 дня;
- свадьбой детей - 3 дня;
- смертью близких родственников - 3 дня;
- рождением ребенка - 3 дня;
- переездом на новое место жительства - 3 дня;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами – 1-3 дня (на усмотрение руководителя).

4.9. Работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет, предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день 1 сентября для отправки детей в школу.

4.10. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на 1 или 2 рабочих дня с сохранением заработной платы для прохождения диспансеризации. Основание: Федеральный закон № 353-ФЗ от 03.10.2018 года «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» (ступает в силу с 01.01.2019 года).

Работники, попадающие под диспансеризацию, смогут получить освобождение от работы на 1 день раз в 3 года для прохождения диспансеризации.

Для пенсионеров и предпенсионеров (тех, кому осталось не более 5 лет до срока выхода на пенсию) смогут брать для прохождения диспансеризации 2 оплачиваемых рабочих дня каждый год.

Чтобы воспользоваться гарантией, сотрудники подают заблаговременно письменное заявление, день (дни) прохождения диспансеризации будут определяться по соглашению сторон.

## **5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязуется:

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры МБУК «Чарышский РКДЦ», а также сокращением численности или штата рассматривать с участием профкома;

5.2. При снижении объемов работы ограничивать прием работников извне и перераспределять кадры внутри учреждений культуры;

5.3. При намечающемся высвобождении работников не позднее, чем за 2 месяца представлять в профком и службу занятости населения данные о сокращении численности или штата, сокращаемых должностях и работниках;

5.4. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

5.5. Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации учреждений МБУК «Чарышский РКДЦ», когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству в том или ином органе местного самоуправления по прежней профессии, специальности, квалификации;

5.6. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для самостоятельного поиска работы с сохранением среднего заработка;

5.7. Предоставлять первоочередное право на возвращение в учреждения МБУК «Чарышский РКДЦ» и занятия открывшихся вакансий лицам, уволенным с работы по сокращению численности или штата;

5.8. Осуществлять преимущественное трудоустройство на вакантные рабочие места высвобождаемых работников с соответствующей переподготовкой;

5.9. Сохранить за высвобожденными работниками очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий), а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям - детскими дошкольными учреждениями на равных условиях с работающими в МБУК «Чарышский РКДЦ»;

5.10. Взаимодействовать со службой занятости населения по совместному решению вопросов:

- трудоустройства высвобождаемых работников;
- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока;
- оказания содействия в организации предпринимательской деятельности.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Работодатель обязуется:

6.1. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников показатель минимального размера оплаты труда на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения, при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей, норм труда (ст.133 ТК РФ).

6.2. Категории для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих в соответствии с единой межотраслевой тарифной сеткой устанавливать с учетом требований тарифно-квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и других служащих.

6.3. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки должностного оклада.

6.4. Выплачивать ежемесячную надбавку за стаж работы в культуре до 30% от должностного оклада, стимулирующих выплат (при условии финансирования данных выплат из средств районного бюджета), согласно Положения о системе оплаты труда работников МБУК «Чарышский РКДЦ» (Приложение 4).

6.5. Производить премирование руководителей, специалистов за качественное и профессиональное выполнение своих должностных обязанностей, (при условии финансирования данных выплат), согласно Положения о системе выплаты премий работникам МБУК «Чарышский РКДЦ» (Приложение 5).

6.6. Заработную плату выплачивать до 15 и 1 числа каждого месяца. Работникам выдавать расчетные листки.

6.7. Заработную плату производить перечислением на банковские карты по личному заявлению.

6.8. При несвоевременной выплате работникам заработной платы, руководителю она также не выплачивается до полного погашения задолженности работникам.

6.9. Пересмотр и изменение условий оплаты труда производить с обязательным согласованием с профсоюзным комитетом и извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.

## **7. ЗАКРЕПЛЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, РАЗВИТИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА**

В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

- 7.1. Формировать резерв кадров на замещение должностей и специальностей в учреждениях.
- 7.2. Организовывать работу по повышению квалификации руководителей, специалистов.
- 7.3. Развивать сотрудничество с учреждениями высшего и средне-специального профессионального образования края, осуществляющими подготовку специалистов культуры.
- 7.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ.
- 7.5. Оказывать помощь молодым рабочим и специалистам в оформлении выдачи ссуд, в т.ч. и на жилье, путевок в летние оздоровительные лагеря и т.п.
- 7.6. Ежегодно организовывать конкурсы профессионального мастерства среди специалистов.

## **8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

Работодатель и профсоюзный комитет в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются:

- 8.1. Выполнить соглашение по охране труда.
- 8.2. Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в сумме 0,2% от фонда заработной платы.
- 8.3. Провести специальную оценку условий труда МБУК «Чарышский РКДЦ» в 2020 году.
- 8.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда руководящих работников и членов комиссий по охране труда в сроки, установленные нормативными документами.
- 8.5. Не допускать к работе лиц, не ознакомленных с инструкциями по технике безопасности.
- 8.6. Проводить мероприятия по предупреждению пожаров, обеспечив при этом рабочие места средствами и инвентарем пожаротушения, проводить обучение рабочих и служащих по пожаро-техническому минимуму.
- 8.7. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам (СНиП от 2.09.04-87 «Административные и бытовые помещения»).
- 8.8. Установить нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (Приложение № 6).
- 8.9. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников по согласованным с Роспотребнадзором перечням профессий.
- 8.10. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.
- 8.11. Разработать для работников инструкции и правила по охране труда.
- 8.12. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда. Информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на его рабочем месте, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.
- 8.13. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место ра-

боты (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.14. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его необеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты (ст. 220 ТК РФ).

8.15. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием профсоюзного комитета (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

8.16. МБУК «Чарышский РКДЦ» и профсоюзный комитет проводят обновление состава (избрание) уполномоченных лиц по охране труда, комиссии по охране труда, организуют административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

## **9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

9.1. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

- освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

## **10. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

10.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

10.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

10.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками один раз в 3 года диспансеризации (предоставлять транспорт).

10.4. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

## **11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

11.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам (Приложение № 7).

11.2. Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.

11.3. Стороны договорились, что индивидуальному рассмотрению подлежат разногласия между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора по вопросам социально-трудовых отношений в учреждениях культуры.

11.4. Требования работника к работодателю по вопросам, указанным в п.11.3., в письменной форме направляются работодателю. Дальнейшее разрешение индивидуального трудового спора идет в соответствии с Федеральным законом "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и ст.383 ТК РФ.

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Стороны не реже 1 раза в год отчитываются об исполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.2. Профсоюзный комитет в целях контроля за исполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у руководства МБУК «Чарышский РКДЦ» информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

К коллективному договору прилагаются все документы, на которые сделаны ссылки в основном тексте.

### **13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

13.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.3 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

13.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

13.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.

13.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

13.7. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в



**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень работ, при выполнении которых допускается разделение рабочего дня на части.
3. Дополнительный оплачиваемый отпуск специалистам, проработавшим в сфере культуры более 2-х лет.
4. Положение о системе оплаты труда работников МБУК «Чарышский РКДЦ».
5. Положение о системе выплаты премий работникам МБУК «Чарышский РКДЦ».
6. Перечень профессий и должностей, которым выдается бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ.
7. Положение о работе комиссии по трудовым спорам.

**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка в учреждениях МБУК «ЧАРЫШСКИЙ**  
**РКДЦ»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. В соответствии с Конституцией РФ граждане РФ имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

2. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников и имеют целью способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности производства.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного взыскания.

3. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящими Правилами, - с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

4. Работники реализуют право на труд путем заключения с работодателем трудового договора в письменной форме.

5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, трудовая функция, дата начала работы (а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора), условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя), компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), условие об обязательном социальном страховании работника, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа вышеперечисленных, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав или обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

9. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц.

10. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора (последний день работы) работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

11. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

### **III. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

12. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

### **IV. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

13. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ**

14. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

Для учреждений МБУК «Чарышский РКДЦ»

Отдел по культурно-досуговой деятельности «Краснопартизанский СДК»:

Для сотрудников отдела по культурно-досуговой деятельности «Краснопартизанский СДК» рабочая неделя составляет 5 дней с предоставлением двух выходных дней (по скользящему графику).

Для специалистов отдела по культурно-досуговой деятельности «Краснопартизанский СДК» режим работы составляется ежемесячно с учетом плана мероприятий учреждения.

Для клубных формирований со званием «Народный» график работы определяется планом мероприятий учреждения и планом работы клубных формирований.

- начало работы – 8-00, 9-00

- перерыв – с 12-00 – 13-00, с 13-00- 14-00

- окончание работы – 16-00, 17-00

СДК и СК:

Для специалистов КДУ Чарышского района (заведующий филиалом и художественный руководитель СДК и СК) режим работы определен следующим образом:

Понедельник, суббота – выходной день.

Вторник, среда, четверг, пятница, , воскресенье – рабочие дни.

Режим работы для каждого учреждения устанавливается индивидуально.

В праздничные дни график работы специалистов корректируется.

Режим работы устанавливается по отдельному графику, согласно специфики работы клубного учреждения и по согласованию с главами сельских администраций.

Для специалистов отдела по музейной деятельности «Чарышский районный краеведческий музей» режим работы определен следующим образом:

Понедельник – пятница - 8.00 – 17.00

Воскресенье - 10.00 – 17.00

Праздничные дни -10.00 – 14.00

Обед -12.00 – 13.00

Выходной – Суббота.

В библиотеках устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов для мужчин и 35 часов для женщин для работающих на 1 ставку; 27,5 часов в неделю для женщин, работающих на 0,75 ставки; 17,5 часов на 0,5 ставки и 1,25 часов на 0,25 ст. соответственно.

Отдел по библиотечной деятельности «Чарышская центральная районная библиотека им. М. И. Залозных» работает по двухрежимному графику:

Летний - с 1 июля по 30 сентября с 2 выходными днями – суббота и воскресенье и зимний с 1 октября по 30 июня с одним выходным днём - суббота. Библиотекари работают с 8-00 до 17-00 в будни. С перерывом на обед с 12-00 до 13-00. В воскресенье библиотекари работают с 9-00 до 16-00.

Чарышская районная детская библиотека работает по двухрежимному графику:

Летний - с 1 июня по 30 августа с 2 выходными днями – суббота и воскресенье и зимний с 1 сентября по 31 мая с одним выходным днём - воскресенье. Библиотекари работают с 9-00 до 17-00. Обед 1 час по скользящему графику.

График работы библиотекарей в выходные дни составляется заблаговременно.

В филиалах Учреждения устанавливается свой режим работы, который согласуется с администрацией села.

Для специалистов отдела по традиционной культуре «Чарышский районный Народный Дом русской традиционной культуры» режим работы определен следующим образом:

Понедельник – пятница - 8.00 – 17.00

Воскресенье - 10.00 – 17.00

Праздничные дни -10.00 – 14.00

Обед -12.00 – 13.00

Выходной – Суббота.

Для работников, исполнение трудовых обязанностей которых связано с работой на компьютере, с целью снижения нервно-эмоционального напряжения, утомления глаз устанавливаются регламентированные перерывы – через 2 часа от начала работы и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

15. Перечень работ, таких как сторожа, время отдыха и питания предоставляется во время рабочей смены работника.

16. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе).

17. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней и плюс дополнительные календарные дни за стаж работы в сфере культуры.

19. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

## **VI. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

20. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

- а) объявляет благодарность;
- б) выдает премию;
- в) награждает ценным подарком;
- г) награждает почетной грамотой;
- д) представляет к званию лучшего по профессии.

21. Поощрения оформляются приказом работодателя. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения. Приказ доводится до сведения работника (трудового коллектива организации).

## **VII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

22. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

23. Увольнение в порядке дисциплинарного воздействия может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.



- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя; а также совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

24. Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размеров или невыплата премий, предусмотренных системой оплаты труда.

25. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

26. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен).

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

При необходимости приказ о дисциплинарном взыскании может быть доведен до сведения трудового коллектива организации.

27. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

28. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника.

Приложение № 2  
к коллективному договору МБУК  
«Чарышский РКДЦ»  
от "11" ноября 2019 г.

«СОГЛАСОВАНО»:  
Председатель профкома  
работников культуры Чарышского района

«УТВЕРЖДАЮ»:  
Директор МБУК «Чарышский РКДЦ»

\_\_\_\_\_ А. П. Шишкин

\_\_\_\_\_ И. В. Пастухова

**Перечень  
учреждений культуры, в которых допускается разделение рабочего дня на части**

Наименование структурного подразделения (отделы)	Адрес
Отдел по культурно – досуговой деятельности «Краснопартизанский СДК»	658183, Алтайский край, Чарышский район, с. Красный Патизан, ул. Центральная, 30
Отдел по библиотечной деятельности «Чарышская центральная районная библиотека имени М. И. Залозных»	658170, Алтайский край, Чарышский район, с. Чарышское, ул. Партизанская, 31
Отдел по традиционной культуре «Чарышский районный Народный Дом русской традиционной культуры»	658183, Алтайский край, Чарышский район, с. Красный Партизан, ул. Партизанская, 12
Отдел по музейной деятельности «Чарышский районный краеведческий музей»	658170, Алтайский край, Чарышский район, с. Чарышское, ул. Партизанская, 45
Наименование и адрес филиалов муниципального бюджетного учреждения культуры «Чарышский районный культурно-досуговый центр» Чарышского района Алтайского края	
Чарышская детская библиотека	658170, Алтайский край, Чарышский район, с. Чарышское, ул. Партизанская, 47
Алексеевский сельский дом культуры (Алексеевский СДК)	658174, Алтайский край, Чарышский район, с. Алексеевка, ул. Центральная, 17
Озерская сельская библиотека	658174, Алтайский край, Чарышский район, с. Алексеевка, ул. Партизанская, 12
Озерский сельская клуб (Озерский СК)	658175, Алтайский край, Чарышский район, с. Озерки, ул. Коммунистическая, 18
Щебнюхинская сельская библиотека	658175, Алтайский край, Чарышский район, с. Щебнюха, ул. Нагорная, 3
Березовский сельский дом культуры (Березовский СДК)	658184, Алтайский край, Чарышский район, с. Березовка, ул. Центральная, 27
Березовская сельская библиотека	658184, Алтайский край, Чарышский район, с. Березовка, ул. Сосновская, 6
Комендантская сельская библиотека	658184, Алтайский край, Чарышский район, с. Комендантка, ул. Центральная, 32
Краснопартизанская сельская библиотека	658183, Алтайский край, Чарышский район, с. Красный Патизан, ул. Центральная, 30

Малобащелакский сельский дом культуры (Малобащелакский СДК)	658187, Алтайский край, Чарышский район, с. Малый Башцелак, ул. Центральная, 43
Малобащелакская сельская библиотека	658187, Алтайский край, Чарышский район, с. Малый Башцелак, ул. Центральная, 43
Большебашцелакский сельский клуб (Большебашцелакский СК)	658188, Алтайский край, Чарышский район, с. Большой Башцелак, ул. Подгорная, 1
Большебашцелакская сельская библиотека	658188, Алтайский край, Чарышский район, с. Большой Башцелак, ул. Центральная, 12
Маралихинский сельский дом культуры (Маралихинский СДК)	658171, Алтайский край, Чарышский район, с. Маралиха, ул. Центральная, 59
Маралихинская сельская библиотека	658171, Алтайский край, Чарышский район, с. Маралиха, ул. Центральная, 59
Маломаралихинский сельский клуб (Маломаралихинский СК)	658172, Алтайский край, Чарышский район, с. Малая Маралиха, ул. Лесная, 11-2
Усть -Пихтовская сельская библиотека	658172, Алтайский край, Чарышский район, с. Усть-Пихтовка, ул. Садовая, 14
Красномайская сельская библиотека	658173, Алтайский край, Чарышский район, с. Красный Май, ул. Совхозная, 11
Маякский сельский дом культуры (Маякский СДК)	658173, Алтайский край, Чарышский район, с. Маяк, ул. Советская, 5
Маякская сельская библиотека	658173, Алтайский край, Чарышский район, с. Маяк, ул. Советская, 5
Красноорловский сельский клуб (Красноорловский СК)	658173, Алтайский край, Чарышский район, с. Красные Орлы, ул. Речная, 20
Сосновский сельский клуб (Сосновский СК)	658173, Алтайский край, Чарышский район, с. Сосновка, ул. Лиственная, 12
Чайнинский сельский клуб (Чайнинский СК)	658173, Алтайский край, Чарышский район, с. Чайное, ул. Лиственная, 1
Чайнинская сельская библиотека	658173, Алтайский край, Чарышский район, с. Чайное, ул. Сосновая, 31
Красноорловская сельская библиотека	658173, Алтайский край, Чарышский район, с. Красные Орлы, пер. Полевой, 4
Сентелекский сельский дом культуры (Сентелекский СДК)	658185, Алтайский край, Чарышский район, с. Сентелек, ул. Центральная, 48
Сентелекская сельская библиотека	658185, Алтайский край, Чарышский район, с. Сентелек, ул. Центральная, 48
Покровский сельский клуб (Покровский СК)	658185, Алтайский край, Чарышский район, с. Покровка, ул. Рабочая, 2
Абинская сельская библиотека	658185, Алтайский край, Чарышский район, с. Аба, ул. Набережная, 5
Тулатинский сельский дом культуры (Тулатинский СДК)	658180, Алтайский край, Чарышский район, с. Тулата, ул. Центральная, 39
Тулатинская сельская библиотека	658180, Алтайский край, Чарышский район, с. Тулата, ул. Центральная, 39
Усть-Тулатинский сельский клуб (Усть-Тулатинский СК)	658181, Алтайский край, Чарышский район, с. Усть-Тулатинка, ул. Центральная, 46

Усть-Тулатинская сельская библиотека	658181, Алтайский край, Чарышский район, с. Усть-Тулатинка, ул. Центральная, 31
Долинский сельский клуб (Долинский СК)	658181, Алтайский край, Чарышский район, с. Долинское, ул. Центральная, 26
Чарышский сельский дом культуры (Чарышский СДК)	658170, Алтайский край, Чарышский район, с. Чарышское, ул. Пер. Театральный, 3

Приложение № 3  
к коллективному договору МБУК  
«Чарышский РКДЦ»  
от "11" ноября 2019 г.

«СОГЛАСОВАНО»:  
Председатель профкома  
работников культуры Чарышского района

«УТВЕРЖДАЮ»:  
Директор МБУК «Чарышский РКДЦ»

\_\_\_\_\_ А. П. Шишкин

\_\_\_\_\_ И. В. Пастухова

**Размеры предоставляемого дополнительного оплачиваемого отпуска специалистам,  
проработавшим в сфере культуры более 2-х лет**

№ п/п	Стаж работы в культуре	Дополнительные дни к основному отпуску
1	От 2-х лет до 5 лет	2 календарных дня
2	От 5 до 10 лет	4 календарных дня
3	От 10 лет до 15 лет	6 календарных дней
4	Свыше 15 лет	9 календарных дней

Приложение № 4  
к коллективному договору МБУК  
«Чарышский РКДЦ»  
от "11" ноября 2019 г.

«СОГЛАСОВАНО»:  
Председатель профкома  
работников культуры Чарышского района

«УТВЕРЖДАЮ»:  
Директор МБУК «Чарышский РКДЦ»

\_\_\_\_\_ А. П. Шишкин

\_\_\_\_\_ И. В. Пастухова

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ»  
от 05 ноября 2019 года № 86

**Положение**  
**об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры**  
**«Чарышский районный культурно-досуговый центр»**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Чарышский районный культурно-досуговый центр» (далее – «Положение»), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, регулирует порядок и условия оплаты труда и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и премиального характера, критерии их установления.

1.2. Система оплаты труда предусматривает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема средств районного бюджета, направляемых на выплату заработной платы работникам, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

1.4. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается приказом руководителя с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с комитетом по культуре, спорту и делам молодежи Чарышского района Алтайского края (далее - "Учредитель").

1.5. Штатное расписание учреждения согласовывается с Учредителем, утверждается его руководителем, и включает в себя все должности работников учреждения, которые должны соответствовать уставным целям учреждения.

Наименования должностей должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может

быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

28.1. Оплата труда работников культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат стимулирующего характера (надбавки за стаж работы в сфере культуры, выплат при применении повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу)), и премиальных выплат.

28.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются руководителем учреждения на основании отнесения к квалификационной группе, определенных [приложением 1](#) к настоящему положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

Руководитель учреждения вправе устанавливать работникам повышенные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по сравнению с минимальными окладами (должностными окладами), ставками заработной платы в пределах утвержденного фонда оплаты труд – основание Приказ Министерства культуры Алтайского края от 26.09.2019 № 295 «О внесении изменений в приказ управления Алтайского края по культуре и архивному делу от 31.05.2018 г. №154 «Положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению Алтайского края по культуре и архивному делу».

Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам производится на основании приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. [N 570](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", от 29.05.2008 г. [N 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общераспределенных должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 14.03.2008 г. [N 121н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии".

28.3. К окладу (должностному окладу) работников могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент для работающих в сельской местности;  
персональный повышающий коэффициент.

28.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения может устанавливаться с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении или отмене персонального повышающего коэффициента принимается директором МБУК «Чарышский РКДЦ» в отношении каждого конкретного ра-

ботника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работнику учреждения трудовым договором, не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

28.5. Размер и порядок установления выплат премиального характера работникам МБУК «Чарышский РКДЦ» устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктом 3 настоящего положения.

### 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за выслугу лет;

ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременная (разовая) премия (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

3.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, настоящим положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размер выплат стимулирующего характера, кроме выплаты за выслугу лет, может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютных величинах.

3.3. Выплаты стимулирующего характера, кроме ежемесячной выплаты за выслугу лет, устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Примерным положением, и в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений.

Выплаты стимулирующего характера не должны превышать 180 % от оклада (должностного оклада).

3.4. Ежемесячная выплата за выслугу лет работникам учреждений устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах от оклада (должностного оклада))
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15



от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

Для исчисления выплаты за выслугу лет используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада).

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

3.5. Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными актами учреждений, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

3.6. Премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

3.7. Премирование работников осуществляется в соответствии с критериями, утвержденными локальными актами учреждений. При разработке критериев рекомендуется учитывать следующие показатели:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника; инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.8. При установлении работнику выплат стимулирующего характера руководитель учреждения может учитывать иные показатели в соответствии со спецификой учреждения.

3.9. Распределение между работниками учреждения поощрительных выплат по результатам оплаты труда производится на основании приказов директора МБУК «Чарышский РКДЦ» в пределах фонда оплаты труда в соответствии с локальными актами учреждения.

#### 4. Условия выплаты материальной помощи

4.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь.

4.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменных заявлений работников.

4.3. Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников

#### 5. Выплаты премиального характера

5.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат премиального характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с перечнем видов выплат премиального характера и порядком их установления.

Выплаты премиального характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим положением, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию муниципальных услуг, утвержденной Учредителем, или по согласованию с ним. (См. Приложение № 3 - Критерии эффективности работников МБУК «Чарышский РКДЦ»).

Размер выплаты премиального характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

## 5.2. Порядок выплат премиального характера

5.2.1. Распределение премиального фонда осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается приказом директора. Численность членов и состав комиссии определяется ее Положением.

5.2.2. Распределение премиального фонда специалистам учреждений культуры осуществляется комиссией по премированию 1 раз в месяц по результатам работы за текущий месяц.

5.2.3. Специалисты в срок до 20 числа каждого месяца представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях своей деятельности, являющихся основанием для их стимулирования, и предложения по распределению премиального фонда. Подготовка аналитической информации осуществляется на основании данных отчетов учреждения за отчетный период.

5.2.4. Конкретный размер премиальных выплат определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла, максимальным размером не ограничены.

5.2.5. Критерии оценки профессиональной деятельности специалиста определены в оценочном листе.

5.2.6. Цена одного балла определяется ежемесячно и может быть разной в зависимости от количества баллов, набранных всеми работниками МБУК «Чарышский РКДЦ» по направлению деятельности.

5.2.7. Работники учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

5.2.8. Ответственными за предоставление отчета о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений и (или) заместители руководителя учреждения по данному направлению.

5.2.9. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных портфолио в оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности учреждения культуры за отчетный период в соответствии с критериями, устанавливает итоговое количество баллов оценки деятельности за отчетный период и вносит эти данные в рейтинговую таблицу. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех членов комиссии. Протоколы хранятся в учреждении в течение 5 лет.

5.2.10. На основании протокола комиссии бухгалтер производит расчет премии по каждому специалисту согласно набранных баллов, руководитель издает приказ о премировании специалистов.

5.2.11. Работники, имеющие дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Приложение 1  
к положению об оплате труда и  
премировании работников  
МБУК «Чарышский РКДЦ»

**Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников культуры среднего звена"**

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
<b>Культурно-досуговые учреждения</b>		
1	Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (СДК)	4920
2	Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (СДК) (СК)	4920
3	Режиссер звука	4920
<b>Библиотечная система</b>		
1	Библиотекарь филиала детской библиотекой	5315
2	Библиотекарь филиала сельской библиотеки	4552
3	Методист	4552
4	Руководитель клубного формирования	4920
5	Аккомпаниатор	4920

**Профессиональная квалификационная группа  
"Должности работников культуры ведущего звена"**

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
1	Художественный руководитель	4920
2	Заведующий отделом по клубной деятельности	5315
3	Заведующая отделом по библиотечной деятельности	5315
4	Заведующая отделом комплектования	5315
5	Заведующая отделом обслуживания	5315
6	Заведующая читальным залом	5315
7	Хранитель музейных предметов	5315
8	Заведующий отделом русской традиционной культуры	5315

**Профессиональная квалификационная группа  
"Должности руководящего состава учреждений культуры"**

Должности работников, занятых в структурных подразделениях МБУК «Чарышский РКДЦ»		
Культурно-досуговые учреждения		
1	Директор	5315
2	Менеджер культурно-досуговой организации клубного типа.	5315

Приложение 2  
к положению об оплате труда  
и премировании работников  
МБУК «Чарышский РКДЦ»  
№ 86 от 05 ноября 2019 года

**Размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников  
по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей ру-  
ководящего состава МБУК «Чарышский РКДЦ»,  
работников культуры ведущего и среднего звена**

Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих	
руководящего состава учреждений культуры	5315
работников культуры ведущего звена	5315
работников культуры среднего звена	4920

Отнесение к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих в учреждениях осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 [N 247н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 [N 248н](#) "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

Приложение 3  
 К положению об оплате труда  
 и премировании работников  
 МБУК «Чарышский РКДЦ»  
 № 86 от 05 ноября 2019 года

### КРИТЕРИИ

#### оценки эффективности деятельности для работников учреждений культуры Чарышского района

2.1. Основанием для премирования директора является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных и районных мероприятиях	20
3	Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников	20
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		180

2.2. Выставление баллов директору осуществляется в следующем порядке:

2.2.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.2.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1-3 мероприятия- 15 баллов

Более 3 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.2.3. Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников:

Разработка и издание методических, информационных сборников (сверх плана) - 1 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.2.4. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п:

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.2.5. Внедрение инновационных форм деятельности

Применение в работе инновационных форм деятельности, способствующих профессиональному росту и самореализации специалистов- 15 баллов

Инновационные формы деятельности не применяются - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.2.6. Соблюдение исполнительской дисциплины, создание психологического климата в филиалах, структурных подразделениях учреждения:

Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.2.7. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц- 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.2.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.2.9. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 15 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.2.10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.2.11. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.2.12. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.3. Основанием для премирования художественного руководителя является оценка профессиональной деятельности руководителей, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	15
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, районных мероприятиях	20
3	Результат выступления коллективов, работников учреждения на краевых, зональных и других мероприятиях	15
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	20
5	Количество участников клубных формирований (план/факт)	20
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	15
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
10	Осуществление организационно-методической деятельности	10
11	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		180

2.4. Выставление баллов художественному руководителю осуществляется в следующем порядке:

2.4.1. Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт):

План работы перевыполнен – 15 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 15 баллов.

2.4.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, районных мероприятиях:

1-3 мероприятия- 15 баллов

Более 3 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.



2.4.3. Результат выступления коллективов, работников учреждения на краевых, зональных и других мероприятиях:

Диплом лауреата - 15 баллов

Диплом победителя- 10 баллов

Диплом за участие, благодарственное письмо- 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.4.4. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п:

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.4.5. Количество участников клубных формирований (план/факт):

Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме – 20 баллов

Не в полном объеме - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.6. Соблюдение исполнительской дисциплины, психологический климат в клубных формированиях:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.7. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 1 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.4.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 балл;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 балла;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.9. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 20 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.10. Осуществление организационно-методической деятельности - 10 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 10 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.4.11. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.12. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.5. Основанием для премирования менеджера культурно-досуговой организации клубного типа является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное
---	-----------------	-----------------------

		количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20
2	Разработка и издание методических материалов, информационных сборников	20
3	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15
4	Внедрение инновационных форм деятельности	15
5	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
6	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
7	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
8	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
9	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
10	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
11	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		180

2.6. Выставление баллов менеджеру культурно-досуговой организации клубного типа осуществляется в следующем порядке:

2.6.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.6.2. Разработка и издание методических материалов,:

Разработка и издание методических, информационных сборников (сверх плана) - 1 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.6.3. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.6.4. Внедрение инновационных форм деятельности

Применение в работе инновационных форм деятельности, способствующих профессиональному росту и самореализации специалистов- 15 баллов

Инновационные формы деятельности не применяются - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.6.5. Соблюдение исполнительской дисциплины, создание психологического климата в филиалах, структурных подразделениях учреждения:

Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.6.6. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц- 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.6.7. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.6.8. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 15 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.6.9. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.6.10. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.6.11. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.7. Основанием для премирования заведующего отделом по клубной деятельности является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных и районных мероприятиях	20
3	Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников	20
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20

10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
12	Диплом об образовании	5
	наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
Максимально возможное количество баллов		180

2.8. Выставление баллов заведующему отделом по клубной деятельности осуществляется в следующем порядке:

2.8.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.8.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1-3 мероприятия- 15 баллов

Более 3 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.8.3. Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников:

Разработка и издание методических, информационных сборников (сверх плана) - 1 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.8.4. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п:

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.8.5. Внедрение инновационных форм деятельности

Применение в работе инновационных форм деятельности, способствующих профессиональному росту и самореализации специалистов- 15 баллов

Инновационные формы деятельности не применяются - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.8.6. Соблюдение исполнительской дисциплины, создание психологического климата в филиалах, структурных подразделениях учреждения:

Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.8.7. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц- 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.8.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;
- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;
- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.8.9. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 15 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.8.10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.8.11. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.8.12. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.9. Основанием для премирования заведующего отделом по библиотечной деятельности является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Исполнение плана работы учреждения культуры (план/факт)	20
2	Участие работников учреждения в районных, краевых, зональных мероприятиях	20
3	Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ)	20
4	Популяризация работы учреждения в средствах массовой информации (далее – СМИ)	10
5	Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе	20
6	Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	10
7	Наличие и успешная работа любительских объединений	20
8	Личное участие в мероприятиях	10
9	Укомплектованность персоналом	10
10	Наличие обновлений на сайте учреждения	20
11	Повышение профессионального уровня	10
12	За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	10
Максимально возможное количество баллов		180

2.10. Выставление баллов заведующему отделом по библиотечной деятельности осуществляется в следующем порядке:

2.10.1. Исполнение плана работы:

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.10.2. Участие работников учреждения на краевых, зональных и других мероприятиях:

Менее 3 мероприятий - 10 баллов

От 3 до 5 мероприятий - 15 баллов

Более 5 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.10.3. Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ) в месяц:

0 -10 000 рублей - 5 баллов

10 001-50 000 рублей - 10 баллов

50 001- 100 000 рублей - 15 баллов

Свыше 100 001 рублей - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.10.4. Популяризация работы учреждения в СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 1 и более в месяц- 10 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.10.5. Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе:

Своевременное и качественное исполнение поручений учредителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.10.6. Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры:

Формирование рейтинга на основе численных значений результатов оценки:

от 81 до 100 баллов – 10 баллов

от 61 до 80 баллов – 7 баллов

от 40 до 60 баллов – 5 баллов

от 29 до 39 баллов – 1 балл

менее 29 баллов - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.10.7. Наличие любительского объединения:

Наличие любительского объединения - 1 - 20 баллов, нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.10.8. Личное участие в мероприятиях:

Участие в 1 мероприятии - 10 баллов, нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.10.9. Укомплектованность персоналом:

Полная укомплектованность – 10 баллов

Менее 100 процентов и более 80 процентов –5 баллов

Менее 80 процентов –0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.10.10. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 5 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 5 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;

- более 10 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.10.11. Повышение профессионального уровня: наличие профессионального образования 10 баллов, наличие документа соответствующего образца о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа и более - 5 баллов, максимально возможное количество баллов по данному пункту 5 баллов.

2.10.12. За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью. Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.11. Основанием для премирования хранителя музейных предметов является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Положительная динамика показателей пополнению фонда музея. Увеличение количества музейных предметов, внесенных в инвентарные книги.	20
2	Отсутствие утрат музейных предметов и случаев нарушения параметров их физической сохранности.	15
3	Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок.	20
4	Творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе.	20
5	Своевременное предоставление данных для составления отчетности, отсутствие замечаний по ведению учетно - хранительской документации	15
6	Участие в районных мероприятиях, конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях.	20
7	Участие в выпуске афиши, буклетов, программ и иных изданий по профилю музея.	20
8	Создание дополнительных каталогов музейных коллекций, картотек, топографических описей, фондохранилищ и экспозиций	20
9		
9	Исполнительская дисциплина.	10
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
Максимально возможное количество баллов		180

2.12. Выставление баллов хранителю музейных предметов осуществляется в следующем порядке:

2.12.1. Положительная динамика показателей пополнению фонда музея. Увеличение количества музейных предметов, внесенных в инвентарные книги:

- увеличение количества музейных предметов (по плану) – 100% - 20 баллов
- увеличение количества музейных предметов менее – 100% - 10 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.12.2. Отсутствие утрат музейных предметов и случаев нарушения параметров их физической сохранности:

- отсутствие утрат и физическая сохранность (проверка 1 раз в квартал) - 15 баллов
- Нарушение физической сохранности – 5 баллов
- Утрата музейных предметов – 0 баллов.
- Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать

15 баллов.

2.12.3. Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок:

- регулярное участие - 20 баллов
- редкое участие - 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2. 12.4. Творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе:

- регулярная творческая активность – 20 баллов
- по запросу – 5 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.12.5. Своевременное предоставление данных для составления отчетности, отсутствие замечаний по ведению учетно - хранительской документации

- без замечаний – 15 баллов
- замечания по ведению документации -5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.12.6 Участие в районных мероприятиях, конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях:

- регулярное участие – 20 баллов
- участие по запросу – 10 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.12.7 Участие в выпуске афиши, буклетов, программ и иных изданий по профилю музея:

- регулярное участие – 20 баллов
- участие по запросу – 10 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.12.8 Создание дополнительных каталогов музейных коллекций, картотек, топографических описей, фондохранилищ и экспозиций:

- создание дополнительных документов (2шт. в год) -20 баллов
- менее 2 шт. в год – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.12.9 Исполнительская дисциплина:

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.12.10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности 20 баллов

2.13. Основанием для премирования заведующего отделом русской традиционной культуры является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных и районных мероприятиях	20
3	Разработка и издание методических материалов,	20



	информационных и сценарных сборников	
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		180

2.14. Выставление баллов заведующему отделом русской традиционной культуры осуществляется в следующем порядке:

2.14.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.14.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1-3 мероприятия- 15 баллов

Более 3 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.14.3. Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников:

Разработка и издание методических, информационных сборников (сверх плана) - 1 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.14.4. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п:

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.14.5. Внедрение инновационных форм деятельности

Применение в работе инновационных форм деятельности, способствующих профессиональному росту и самореализации специалистов- 15 баллов

Инновационные формы деятельности не применяются - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.14.6. Соблюдение исполнительской дисциплины, создание психологического климата в филиалах, структурных подразделениях учреждения:

Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.14.7. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц- 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.14.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.14.9. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 15 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.14.10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.14.11. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.14.12. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.15. Основанием для премирования специалистов МБУК «Чарышский районный культурно-досуговый центр» (заведующий филиалом СДК, СК) является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения/филиала, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ»	10
2	Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах	20
3	Участие в мероприятиях краевого масштаба: конкурсы, фестивали, смотры, конференции, выставки и т.д.	20
4	Соблюдение исполнительской дисциплины. Своевременность предоставления статистической отчетности, других сведений и их качество	15
5	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	10
6	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
7	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности.	10
8	Повышение профессионального уровня	10
9.	Создание комфортных условий для посетителей	10

10	Диплом об образовании	5
	наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
Максимально возможное количество баллов		130

2.16. Выставление баллов заведующему филиалом СДК, СК осуществляется в следующем порядке:

2.16.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения/филиала, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 10 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 5 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 10 баллов.

2.16.2. Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в 1 мероприятии- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.16.3. Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях краевого масштаба: конкурсы, фестивали, смотры, конференции, выставки и т.д.:

Участие в 1 мероприятии- 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.16.4. Соблюдение исполнительской дисциплины:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 5

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.16.5. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Наличие публикаций в СМИ статей о работе учреждения - - 15 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.16.6. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 6 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 6 новостей на сайте за месяц – 10 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.16.7. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 10 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.16.8. Повышение профессионального уровня специалиста – 10 баллов

- наличие диплома об образовании – 5 баллов;

- наличие документа соответствующего образца о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72- часа и более – 5 баллов;

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.16.9. Создание комфортных условий для посетителей – 10 баллов.

Оформление учреждения – 5 баллов

Оформление учреждения и благоустройство - 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.16.10. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов  
наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.17. Основанием для премирования художественного руководителя филиала организации культуры клубного типа является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	20
2	Участие работника/представителей учреждения в мероприятиях районного и краевого масштаба	20
3	Соблюдение исполнительской дисциплины. Своевременность предоставления статистической отчетности, других сведений и их качество	10
4	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, сайтах партнеров организации, СМИ	10
5	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	10
6	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		130

2.18. Выставление баллов художественного руководителя филиала организации культуры клубного типа осуществляется в следующем порядке:

2.18.1. Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт):

План работы выполнен в полном объеме – 20 баллов

Не в полном объеме - 10 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.18.2. Участие работника/представителей учреждения в мероприятиях районного и краевого масштаба:

Участие в 1 мероприятии- 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.18.3. Соблюдение исполнительской дисциплины:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 5 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 5

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.18.4. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации в СМИ. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 4 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 4 новостей на сайте за месяц – 10 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.18.5. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 10 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.18.6. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.19. Основанием для премирования заведующих отделами комплектования библиотеки является оценка профессиональной деятельности специалистов, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1.	Количество библиографических записей внесенных в электронный каталог (план/факт)	20
2.	Личное участие в подготовленных и проведенных мероприятиях	20
3.	Количество участников клубных формирований (план/факт)	20
4.	Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив)	20
5.	Участие в районных, краевых конкурсах, мероприятиях и семинарах	20
6.	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
7.	за выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	20
8.	Осуществление организационно-методической деятельности	20
9.	Расширение зоны обслуживания (внестационарные формы работы)	15
10.	диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
	итого	180

Выставление баллов осуществляется в следующем порядке:

2.19.1. Количество библиографических записей внесенных в электронный каталог (план/факт). План работы выполнен в полном объеме – 15 баллов, перевыполнен -20 баллов. План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.19.2. Личное участие в подготовленных и проведенных мероприятиях - 20 баллов.

2.19.3. Количество участников клубных формирований (план/факт):

Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме – 20 баллов

2.19.4. Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив): творческое оформление выставок и раскрытие фонда – не более 20 баллов

2.19.5 Участие работников учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в районном мероприятии- 10 баллов

Участие в краевом мероприятии – 20 баллов

2.19.6. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Наличие публикаций в СМИ статей о работе учреждения - - 15 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.19.7. За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.19.8. Осуществление организационно-методической деятельности - 20 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 20 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

2.19.9. Осуществление работы по расширению зоны обслуживания (пункты выдачи, книгоношество, выездной читальный зал) – 15 баллов

2.19.10. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.20. Основанием для премирования заведующего отделом обслуживания библиотеки является оценка профессиональной деятельности специалистов, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1.	Выполнение и перевыполнение показателей: читатели, посещения, книговыдача	20
2.	Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт)	20
3.	Количество участников клубных формирований (план/факт)	20
4.	Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив)	20
5.	Участие в районных, краевых конкурсах, мероприятиях и семинарах	20
6.	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
7.	за выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	20
8.	Осуществление организационно-методической деятельности	20
9.	Расширение зоны обслуживания (внестационарные формы работы)	15
10.	диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5

Максимально возможное количество баллов	180
---	-----

Выставление баллов осуществляется в следующем порядке:

2.20.1. Выполнение основных показателей деятельности учреждения(план/факт):

План работы выполнен в полном объеме – 10 баллов, перевыполнен -20 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.20.2. Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт):

Перевыполнение плановых показателей по данному пункту - 20 баллов.

2.20.3. Количество участников клубных формирований (план/факт):

Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме – 20 баллов

2.20.4. Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив):

творческое оформление выставок и раскрытие фонда – не более 20 баллов

2.20.5 Участие работников учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в районном мероприятии- 10 баллов

Участие в краевом мероприятии – 20 баллов

2.20.6. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Наличие публикаций в СМИ статей о работе учреждения - - 15 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.20.7. За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.20.8. Осуществление организационно-методической деятельности - 20 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 20 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

2.20.9. Осуществление работы по расширению зоны обслуживания (пункты выдачи, книгоновшество, выездной читальный зал)– 15 баллов

2.20.10. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.21. Основанием для премирования заведующей детской библиотекой является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1.	Исполнение плана работы детской библиотеки	20
2.	Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах	20
3.	Участие в мероприятиях краевого масштаба: конкурсы, фестивали, смотры, конференции, выставки и т.д.	20
4.	Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ)	20

5.	Популяризация работы учреждения в средствах массовой информации (далее – СМИ)	15
6.	Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе	20
7.	Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	10
8.	Результат выполнения плана по устранению недостатков, выявленных, в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	10
9.	Наличие обновлений на сайте учреждения	20
10.	Организация и координация методической деятельности	15
11.	диплом об образовании	5
	наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
Максимально возможное количество баллов		180

2.22. Выставление баллов заведующей детской библиотекой осуществляется в следующем порядке:

2.22.1. Исполнение плана работы (контрольные показатели детской библиотеки):

Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

2.22.2. Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в 1 мероприятии- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.22.3. Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях краевого масштаба: конкурсы, фестивали, смотры, конференции, выставки и т.д.:

Участие в 1 мероприятии- 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.22.4. Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ) в месяц:

0 -10 000 рублей - 5 баллов

10 001-50 000 рублей - 10 баллов

50 001- 100 000 рублей - 15 баллов

Свыше 100 001 рублей - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.22.5. Популяризация работы учреждения в СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 1 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.



2.22.6. Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе:

Своевременное и качественное исполнение поручений учредителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.22.7. Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры:

Формирование рейтинга на основе численных значений результатов оценки:

от 81 до 100 баллов – 10 баллов

от 61 до 80 баллов – 7 баллов

от 40 до 60 баллов – 5 баллов

от 29 до 39 баллов – 1 балл

менее 29 баллов - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.22.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 балл;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 балла;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.22.9. Организация и координация методической деятельности - 15 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 15 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

2.22.10.. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.23. Основанием для премирования сельских библиотекарей является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение и перевыполнение показателей: читатели, посещения, книговыдача	20
3	Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив)	20
4	Участие в районных, краевых конкурсах, мероприятиях и семинарах	20
	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	20
5	за выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	20
6	Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт)	20
7	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
	итого	130

Выставление баллов осуществляется в следующем порядке:

2.23.1. Выполнение основных показателей деятельности учреждения(план/факт):

План работы выполнен в полном объеме – 15 баллов, перевыполнен -20 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.23.2. Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив):

творческое оформление выставок и раскрытие фонда – не более 20 баллов

2.23.3 Участие работников учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в районном мероприятии- 10 баллов

Участие в краевом мероприятии – 20 баллов

2.23.4. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Наличие публикаций в СМИ статей о работе учреждения - - 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.23.5. За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.23.6. Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт):

Перевыполнение плановых показателей по данному пункту - 20 баллов.

2.23.7 Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.24. Основанием для премирования режиссёра звука является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20
2	Участие специалиста в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях (по профилю деятельности специалиста)	15
3	Наличие клубного формирования. Его успешное функционирование	20
4	Соблюдение исполнительской дисциплины	15
5	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
6	Оказание организационно-методической деятельности	10
7	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
8	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	15
Максимально возможное количество баллов		130

2.25. Выставление баллов режиссёра по звуку осуществляется в следующем порядке:

2.25.1. Выполнение основных показателей деятельности учреждения(план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен не в полном объеме - 15 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.25.2. Участие специалиста в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

Менее 2 мероприятий- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 15 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 15 баллов.

2.25.3. Наличие клубного формирования. Его успешное функционирование:

Наличие клубного формирования. Его успешное функционирование:– 20 баллов

нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.25.4. Соблюдение исполнительской дисциплины:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 5 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб -10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.25.5. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ, на сайте учреждения статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц- 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.25.6. Осуществление организационно-методической деятельности - 10 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 10 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.25.7. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 20 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.25.8. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 15 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.26. Основанием для премирования руководителя клубного формирования является оценка профессиональной деятельности специалистов, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	20
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях	20
3	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
4	Популяризация деятельности клубного формирования Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	20

5	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
6	Осуществление организационно-методической деятельности	20
7	Диплом об образовании	5
	наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
Максимально возможное количество баллов		130

2.27. Выставление баллов руководителя клубного формирования осуществляется в следующем порядке:

2.27.1. Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий. Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 15 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.27.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1 мероприятие- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.27.3. Соблюдение исполнительской дисциплины, психологический климат в клубных формированиях:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.27.4. Популяризация деятельности клубного формирования. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ, сайте статей-информации о работе клубного формирования - 4 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций в СМИ, сайте статей-информации о работе клубного формирования – менее 4-х в месяц-10 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.27.5. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 20 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.27.6. Осуществление организационно-методической деятельности. Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 10 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.27.7. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.28. Основанием для премирования аккомпаниатора клубного формирования является оценка профессиональной деятельности специалистов, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	20
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях	20
3	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
4	Популяризация деятельности клубного формирования Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	20
5	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
6	Осуществление организационно-методической деятельности	20
7	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		130

2.29. Выставление баллов аккомпаниатору клубного формирования осуществляется в следующем порядке:

2.29.1. Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий. Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 15 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.29.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1 мероприятие- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.29.3. Соблюдение исполнительской дисциплины, психологический климат в клубных формированиях:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.29.4. Популяризация деятельности клубного формирования. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ, сайте статей-информации о работе клубного формирования - 4 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций в СМИ, сайте статей-информации о работе клубного формирования – менее 4-х в месяц-10 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.29.5. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 20 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.29.6. Осуществление организационно-методической деятельности. Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 10 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.29.7. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

Приложение № 5  
к коллективному договору  
МБУК «Чарышский РКДЦ»  
от " " \_\_\_\_\_ 2019 г.

«СОГЛАСОВАНО»:  
Председатель профкома  
работников культуры Чарышского района

«УТВЕРЖДАЮ»:  
Директор МБУК «Чарышский РКДЦ»

\_\_\_\_\_ А. П. Шишкин

\_\_\_\_\_ И. В. Пастухова

УТВЕРЖДЕНО:  
Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ»  
от \_\_\_\_\_ года № \_\_\_\_\_

## ПОЛОЖЕНИЕ о системе выплат премиального характера специалистам МБУК «Чарышский районный культурно-досуговый центр»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности специалистов МБУК «Чарышский районный культурно-досуговый центр» (далее - работники учреждения) в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Премирование труда работников МБУК «Чарышский РКДЦ» производится из средств экономии общего фонда оплаты труда структурных подразделений, филиалов и клубных формирований МБУК «Чарышский РКДЦ».

1.3. Фонд премирования распределяется на основе оценки профессиональной деятельности работников Учреждения, определенных пунктом 2 настоящего положения.

1.4. Конкретный размер премиальных выплат определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла, но не должна превышать:

Профессиональная квалификационная группа	Количество баллов
Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих	
руководящего состава учреждений культуры	180
работников культуры ведущего звена	180
работников культуры среднего звена	130

Для заведующих СК максимальное количество баллов – 130.

### 2. Условия премирования

2.1. Основанием для премирования директора является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения	20

	(план/факт)	
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных и районных мероприятиях	20
3	Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников	20
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		180

2.2. Выставление баллов директору осуществляется в следующем порядке:

2.2.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.2.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1-3 мероприятия- 15 баллов

Более 3 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.2.3. Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников:

Разработка и издание методических, информационных сборников (сверх плана) - 1 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.2.4. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.:

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.2.5. Внедрение инновационных форм деятельности

Применение в работе инновационных форм деятельности, способствующих профессиональному росту и самореализации специалистов- 15 баллов

Инновационные формы деятельности не применяются - 0 баллов



Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.2.6. Соблюдение исполнительской дисциплины, создание психологического климата в филиалах, структурных подразделениях учреждения:

Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации - 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.2.7. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц - 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц - 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.2.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.2.9. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц - 15 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.2.10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.2.11. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.2.12. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.3. Основанием для премирования художественного руководителя является оценка профессиональной деятельности руководителей, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	15
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, районных мероприятиях	20
3	Результат выступления коллективов, работников учреждения на краевых, зональных и других мероприятиях	15
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	20
5	Количество участников клубных формирований (план/факт)	20
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	15
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на	15

	сайте учреждения, СМИ	
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
10	Осуществление организационно-методической деятельности	10
11	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
12	Диплом об образовании	5
	наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
Максимально возможное количество баллов		180

2.4. Выставление баллов художественному руководителю осуществляется в следующем порядке:

2.4.1. Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт):

План работы перевыполнен – 15 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 15 баллов.

2.4.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, районных мероприятиях:

1-3 мероприятия- 15 баллов

Более 3 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.4.3. Результат выступления коллективов, работников учреждения на краевых, зональных и других мероприятиях:

Диплом лауреата - 15 баллов

Диплом победителя- 10 баллов

Диплом за участие, благодарственное письмо- 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.4.4. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п:

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.4.5. Количество участников клубных формирований (план/факт):

Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме – 20 баллов

Не в полном объеме - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.6. Соблюдение исполнительской дисциплины, психологический климат в клубных формированиях:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.7. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 1 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.4.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 балл;
- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 балла;
- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.9. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 20 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.10. Осуществление организационно-методической деятельности - 10 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 10 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.4.11. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.4.12. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.5. Основанием для премирования менеджера культурно-досуговой организации клубного типа является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20
2	Разработка и издание методических материалов, информационных сборников	20
3	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15
4	Внедрение инновационных форм деятельности	15
5	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
6	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
7	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
8	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
9	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
10	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
11	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		180

2.6. Выставление баллов менеджеру культурно-досуговой организации клубного типа осуществляется в следующем порядке:

2.6.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.6.2. Разработка и издание методических материалов,:

Разработка и издание методических, информационных сборников (сверх плана) - 1 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.6.3. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п:

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.6.4. Внедрение инновационных форм деятельности

Применение в работе инновационных форм деятельности, способствующих профессиональному росту и самореализации специалистов- 15 баллов

Инновационные формы деятельности не применяются - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.6.5. Соблюдение исполнительской дисциплины, создание психологического климата в филиалах, структурных подразделениях учреждения:

Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.6.6. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц- 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.6.7. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.6.8. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 15 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.6.9. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.6.10. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.6.11. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.7. Основанием для премирования заведующего отделом по клубной деятельности является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных и районных мероприятиях	20
3	Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников	20
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		180

2.8. Выставление баллов заведующему отделом по клубной деятельности осуществляется в следующем порядке:

2.8.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.8.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1-3 мероприятия- 15 баллов

Более 3 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.8.3. Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников:

Разработка и издание методических, информационных сборников (сверх плана) - 1 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.8.4. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п:

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.8.5. Внедрение инновационных форм деятельности

Применение в работе инновационных форм деятельности, способствующих профессиональному росту и самореализации специалистов- 15 баллов

Инновационные формы деятельности не применяются - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.8.6. Соблюдение исполнительской дисциплины, создание психологического климата в филиалах, структурных подразделениях учреждения:

Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.8.7. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц- 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.8.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.8.9. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 15 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.8.10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.8.11. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.8.12. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.9. Основанием для премирования заведующего отделом по библиотечной деятельности является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Исполнение плана работы учреждения культуры (план/факт)	20
2	Участие работников учреждения в районных, краевых, зональ-	20

	ных мероприятиях	
3	Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ)	20
4	Популяризация работы учреждения в средствах массовой информации (далее – СМИ)	10
5	Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе	20
6	Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	10
7	Наличие и успешная работа любительских объединений	20
8	Личное участие в мероприятиях	10
9	Укомплектованность персоналом	10
10	Наличие обновлений на сайте учреждения	20
11	Повышение профессионального уровня	10
12	За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	10
Максимально возможное количество баллов		180

2.10. Выставление баллов заведующему отделом по библиотечной деятельности осуществляется в следующем порядке:

2.10.1. Исполнение плана работы:

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.10.2. Участие работников учреждения на краевых, зональных и других мероприятиях:

Менее 3 мероприятий - 10 баллов

От 3 до 5 мероприятий- 15 баллов

Более 5 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.10.3. Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ) в месяц:

0 -10 000 рублей - 5 баллов

10 001-50 000 рублей - 10 баллов

50 001- 100 000 рублей - 15 баллов

Свыше 100 001 рублей - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.10.4. Популяризация работы учреждения в СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 1 и более в месяц- 10 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.10.5. Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе:

Своевременное и качественное исполнение поручений учредителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.10.6. Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры:

Формирование рейтинга на основе численных значений результатов оценки:

от 81 до 100 баллов – 10 баллов

от 61 до 80 баллов – 7 баллов

от 40 до 60 баллов – 5 баллов

от 29 до 39 баллов – 1 балл

менее 29 баллов - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.10.7. Наличие любительского объединения:

Наличие любительского объединения - 1 - 20 баллов, нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.10.8. Личное участие в мероприятиях:

Участие в 1 мероприятии - 10 баллов, нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.10.9. Укомплектованность персоналом:

Полная укомплектованность – 10 баллов

Менее 100 процентов и более 80 процентов – 5 баллов

Менее 80 процентов – 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.10.10. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 5 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 5 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;

- более 10 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.10.11. Повышение профессионального уровня: наличие профессионального образования 10 баллов, наличие документа соответствующего образца о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа и более - 5 баллов, максимально возможное количество баллов по данному пункту 5 баллов.

2.10.12. За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью. Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.11. Основанием для премирования хранителя музейных предметов является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Положительная динамика показателей пополнению фонда музея. Увеличение количества музейных предметов, внесенных в инвентарные книги.	20
2	Отсутствие утрат музейных предметов и случаев нарушения параметров их физической сохранности.	15
3	Участие в создании новых постоянных, временных и	20



	передвижных экспозиций и выставок.	
4	Творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе.	20
5	Своевременное предоставление данных для составления отчетности, отсутствие замечаний по ведению учетно - хранительской документации	15
6	Участие в районных мероприятиях, конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях.	20
7	Участие в выпуске афиши, буклетов, программ и иных изданий по профилю музея.	20
8	Создание дополнительных каталогов музейных коллекций, картотек, топографических описей, фондохранилищ и экспозиций	20
9	Исполнительская дисциплина.	10
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
	Максимально возможное количество баллов	180

2.12. Выставление баллов хранителю музейных предметов осуществляется в следующем порядке:

2.12.1. Положительная динамика показателей пополнению фонда музея. Увеличение количества музейных предметов, внесенных в инвентарные книги:

- увеличение количества музейных предметов (по плану) – 100% - 20 баллов
- увеличение количества музейных предметов менее – 100% - 10 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.12.2. Отсутствие утрат музейных предметов и случаев нарушения параметров их физической сохранности:

- отсутствие утрат и физическая сохранность (проверка 1 раз в квартал) - 15 баллов
- Нарушение физической сохранности – 5 баллов
- Утрата музейных предметов – 0 баллов.
- Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 15 баллов.

2.12.3. Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок:

- регулярное участие - 20 баллов
- редкое участие - 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2. 12.4. Творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе:

- регулярная творческая активность – 20 баллов
- по запросу – 5 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.12.5. Своевременное предоставление данных для составления отчетности, отсутствие замечаний по ведению учетно - хранительской документации

- без замечаний – 15 баллов
- замечания по ведению документации -5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.12.6 Участие в районных мероприятиях, конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях:

- регулярное участие – 20 баллов
- участие по запросу – 10 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.12.7 Участие в выпуске афиши, буклетов, программ и иных изданий по профилю музея:

- регулярное участие – 20 баллов
- участие по запросу – 10 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.12.8 Создание дополнительных каталогов музейных коллекций, картотек, топографических описей, фондохранилищ и экспозиций:

- создание дополнительных документов (2шт. в год) -20 баллов
- менее 2 шт. в год – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.12.9 Исполнительская дисциплина:

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.12.10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности 20 баллов

2.13. Основанием для премирования заведующего отделом русской традиционной культуры является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных и районных мероприятиях	20
3	Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников	20
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		180

2.14. Выставление баллов заведующему отделом русской традиционной культуры осуществляется в следующем порядке:

2.14.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.14.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1-3 мероприятия- 15 баллов

Более 3 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.14.3. Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников:

Разработка и издание методических, информационных сборников (сверх плана) - 1 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.14.4. Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п:

По 10 баллов за каждое

Максимально возможное количество баллов по данному пункту - 20 баллов.

2.14.5. Внедрение инновационных форм деятельности

Применение в работе инновационных форм деятельности, способствующих профессиональному росту и самореализации специалистов- 15 баллов

Инновационные формы деятельности не применяются - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.14.6. Соблюдение исполнительской дисциплины, создание психологического климата в филиалах, структурных подразделениях учреждения:

Своевременное и качественное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.14.7. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц- 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.14.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 баллов;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.14.9. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 15 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.14.10. Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.14.11. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.14.12. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов  
наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.15. Основанием для премирования специалистов МБУК «Чарышский районный культурно-досуговый центр» (заведующий филиалом СДК, СК) является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения/филиала, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ»	10
2	Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах	20
3	Участие в мероприятиях краевого масштаба: конкурсы, фестивали, смотры, конференции, выставки и т.д.	20
4	Соблюдение исполнительской дисциплины. Своевременность предоставления статистической отчетности, других сведений и их качество	15
5	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	10
6	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15
7	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности.	10
8	Повышение профессионального уровня	10
9.	Создание комфортных условий для посетителей	10
10	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		130

2.16. Выставление баллов заведующему филиалом СДК, СК осуществляется в следующем порядке:

2.16.1. Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения/филиала, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 10 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 5 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 10 баллов.

2.16.2. Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в 1 мероприятии- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.16.3. Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях краевого масштаба: конкурсы, фестивали, смотры, конференции, выставки и т.д.:

Участие в 1 мероприятии- 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.16.4. Соблюдение исполнительской дисциплины:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 5

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.16.5. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Наличие публикаций в СМИ статей о работе учреждения - - 15 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.16.6. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 6 новостей на сайте за месяц – 5 баллов;

- более 6 новостей на сайте за месяц – 10 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.16.7. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 10 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.16.8. Повышение профессионального уровня специалиста – 10 баллов

- наличие диплома об образовании – 5 баллов;

- наличие документа соответствующего образца о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72- часа и более – 5 баллов;

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.16.9. Создание комфортных условий для посетителей – 10 баллов.

Оформление учреждения – 5 баллов

Оформление учреждения и благоустройство - 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.16.10. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.17. Основанием для премирования художественного руководителя филиала организации культуры клубного типа является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	20
2	Участие работника/представителей учреждения в мероприятиях районного и краевого масштаба	20
3	Соблюдение исполнительской дисциплины. Своевременность предоставления статистической отчетности, других сведений и их качество	20
4	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, сайтах партнеров организации, СМИ	20
5	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20

6	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
7	Диплом об образовании	5
	наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
Максимально возможное количество баллов		130

2.18. Выставление баллов художественного руководителя филиала организации культуры клубного типа осуществляется в следующем порядке:

2.18.1. Количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт):

План работы выполнен в полном объеме – 20 баллов

Не в полном объеме - 15 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.18.2. Участие работника/представителей учреждения в мероприятиях районного и краевого масштаба:

Участие в 1 мероприятии- 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.18.3. Соблюдение исполнительской дисциплины:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.18.4. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации в СМИ. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 4 новостей на сайте за месяц – 15 баллов;

- более 4 новостей на сайте за месяц – 20 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.18.5. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.18.6 Личное участие в мероприятиях учреждения – 20 баллов

2.18.7. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.19. Основанием для премирования заведующего отделом комплектования библиотеки является оценка профессиональной деятельности специалистов, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
11.	Количество библиографических записей внесенных в электронный каталог (план/факт)	20
12.	Личное участие в подготовленных и проведенных мероприятиях	20
13.	Количество участников клубных формирований (план/факт)	20

14.	Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив)	20
15.	Участие в районных, краевых конкурсах, мероприятиях и семинарах	20
16.	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
17.	за выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	20
18.	Осуществление организационно-методической деятельности	20
19.	Расширение зоны обслуживания (внестационарные формы работы)	15
20.	диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
	итого	180

Выставление баллов осуществляется в следующем порядке:

2.19.1. Количество библиографических записей внесенных в электронный каталог (план/факт). План работы выполнен в полном объеме – 15 баллов, перевыполнен -20 баллов. План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.19.2. Личное участие в подготовленных и проведенных мероприятиях - 20 баллов.

2.19.3. Количество участников клубных формирований (план/факт):

Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме – 20 баллов

2.19.4. Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив): творческое оформление выставок и раскрытие фонда – не более 20 баллов

2.19.5 Участие работников учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в районном мероприятии- 10 баллов

Участие в краевом мероприятии – 20 баллов

2.19.6. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Наличие публикаций в СМИ статей о работе учреждения - - 15 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.19.7. За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.19.8. Осуществление организационно-методической деятельности - 20 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 20 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

2.19.9. Осуществление работы по расширению зоны обслуживания (пункты выдачи, книгоношество, выездной читальный зал) – 15 баллов

2.19.10. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.20. Основанием для премирования заведующего отделом обслуживания библиотеки является оценка профессиональной деятельности специалистов, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
11.	Выполнение и перевыполнение показателей: читатели, посещения, книговыдача	20
12.	Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт)	20
13.	Количество участников клубных формирований (план/факт)	20
14.	Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив)	20
15.	Участие в районных, краевых конкурсах, мероприятиях и семинарах	20
16.	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
17.	за выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	20
18.	Осуществление организационно-методической деятельности	20
19.	Расширение зоны обслуживания (внестационарные формы работы)	15
20.	диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		180

Выставление баллов осуществляется в следующем порядке:

2.20.1. Выполнение основных показателей деятельности учреждения(план/факт):

План работы выполнен в полном объеме – 10 баллов, перевыполнен -20 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.20.2. Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт):

Перевыполнение плановых показателей по данному пункту - 20 баллов.

2.20.3. Количество участников клубных формирований (план/факт):

Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме – 20 баллов

2.20.4. Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив):

творческое оформление выставок и раскрытие фонда – не более 20 баллов

2.20.5 Участие работников учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в районном мероприятии- 10 баллов

Участие в краевом мероприятии – 20 баллов

2.20.6. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Наличие публикаций в СМИ статей о работе учреждения - - 15 баллов



Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.20.7. За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.20.8. Осуществление организационно-методической деятельности - 20 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 20 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

2.20.9. Осуществление работы по расширению зоны обслуживания (пункты выдачи, книгоновшество, выездной читальный зал)– 15 баллов

2.20.10. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов  
наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.21. Основанием для премирования заведующей детской библиотекой является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
12.	Исполнение плана работы детской библиотеки	20
13.	Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах	20
14.	Участие в мероприятиях краевого масштаба: конкурсы, фестивали, смотры, конференции, выставки и т.д.	20
15.	Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ)	20
16.	Популяризация работы учреждения в средствах массовой информации (далее – СМИ)	15
17.	Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе	20
18.	Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	10
19.	Результат выполнения плана по устранению недостатков, выявленных, в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	10
20.	Наличие обновлений на сайте учреждения	20
21.	Организация и координация методической деятельности	15
22.	диплом об образовании	5
	наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
Максимально возможное количество баллов		180

2.22. Выставление баллов заведующей детской библиотекой осуществляется в следующем порядке:

2.22.1. Исполнение плана работы (контрольные показатели детской библиотеки):

Выполнение целевых показателей (индикаторов) деятельности учреждения, утвержденных Приказом МБУК «Чарышский РКДЦ» (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 10 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

2.22.2. Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в 1 мероприятии- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.22.3. Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях краевого масштаба: конкурсы, фестивали, смотры, конференции, выставки и т.д.:

Участие в 1 мероприятии- 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.22.4. Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ) в месяц:

0 -10 000 рублей - 5 баллов

10 001-50 000 рублей - 10 баллов

50 001- 100 000 рублей - 15 баллов

Свыше 100 001 рублей - 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.22.5. Популяризация работы учреждения в СМИ:

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - 1 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.22.6. Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе:

Своевременное и качественное исполнение поручений учредителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.22.7. Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры:

Формирование рейтинга на основе численных значений результатов оценки:

от 81 до 100 баллов – 10 баллов

от 61 до 80 баллов – 7 баллов

от 40 до 60 баллов – 5 баллов

от 29 до 39 баллов – 1 балл

менее 29 баллов - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.22.8. Наличие обновлений на сайте учреждения:

- менее 20 новостей на сайте за месяц – 5 балл;

- более 20 новостей на сайте за месяц – 10 балла;

- более 30 новостей на сайте за месяц – 15 баллов.

Наличие работающих групп в социальных сетях у всех учреждений – 5 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.22.9. Организация и координация методической деятельности - 15 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 15 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

2.22.10.. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов  
наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.23. Основанием для премирования сельских библиотекарей является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение и перевыполнение показателей: читатели, посещения, книговыдача	20
3	Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив)	20
4	Участие в районных, краевых конкурсах, мероприятиях и семинарах	20
	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	20
5	за выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	20
6	Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт)	20
7	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20
	итого	130

Выставление баллов осуществляется в следующем порядке:

2.23.1. Выполнение основных показателей деятельности учреждения(план/факт):

План работы выполнен в полном объеме – 15 баллов, перевыполнен -20 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.23.2. Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив):

творческое оформление выставок и раскрытие фонда – не более 20 баллов

2.23.3 Участие работников учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах:

Участие в районном мероприятии- 10 баллов

Участие в краевом мероприятии – 20 баллов

2.23.4. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Наличие публикаций в СМИ статей о работе учреждения - - 20 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.23.5. За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.23.6. Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт):

Перевыполнение плановых показателей по данному пункту - 20 баллов.

2.23.7 Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности – 20 баллов

2.24. Основанием для премирования режиссёра звука является оценка профессиональной деятельности, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20
2	Участие специалиста в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях (по профилю деятельности специалиста)	15
3	Наличие клубного формирования. Его успешное функционирование	20
4	Соблюдение исполнительской дисциплины	15
5	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15
6	Оказание организационно-методической деятельности	10
7	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
8	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	15
Максимально возможное количество баллов		130

2.25. Выставление баллов режиссёра по звуку осуществляется в следующем порядке:

2.25.1. Выполнение основных показателей деятельности учреждения(план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен не в полном объеме - 15 баллов

План не выполнен – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.25.2. Участие специалиста в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

Менее 2 мероприятий- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 15 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 15 баллов.

2.25.3. Наличие клубного формирования. Его успешное функционирование:

Наличие клубного формирования. Его успешное функционирование:– 20 баллов

нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.25.4. Соблюдение исполнительской дисциплины:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 5 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб -10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.25.5. Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ, на сайте учреждения статей о работе учреждений культуры - 3 и более в месяц- 15 баллов

Публикаций в СМИ статей о работе учреждений культуры - менее 3 в месяц- 5 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.25.6. Осуществление организационно-методической деятельности - 10 баллов

Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 10 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.25.7. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 1 и более в месяц- 20 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.25.8. Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности - 15 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 15 баллов.

2.26. Основанием для премирования руководителя клубного формирования является оценка профессиональной деятельности специалистов, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	20
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях	20
3	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
4	Популяризация деятельности клубного формирования Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	20
5	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
6	Осуществление организационно-методической деятельности	20
7	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		130

2.27. Выставление баллов руководителя клубного формирования осуществляется в следующем порядке:

2.27.1. Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий. Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 15 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.27.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1 мероприятие- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.27.3. Соблюдение исполнительской дисциплины, психологический климат в клубных формированиях:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.27.4. Популяризация деятельности клубного формирования. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ, сайте статей-информации о работе клубного формирования - 4 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций в СМИ, сайте статей-информации о работе клубного формирования – менее 4-х в месяц-10 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.27.5. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 20 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.27.6. Осуществление организационно-методической деятельности. Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 10 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.27.7. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

2.28. Основанием для премирования аккомпаниатора клубного формирования является оценка профессиональной деятельности специалистов, осуществляемая по следующим критериям:

№	Критерий оценки	Максимально возможное количество баллов
1	Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	20
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях	20
3	Соблюдение исполнительской дисциплины	20
4	Популяризация деятельности клубного формирования Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	20
5	Личное участие в мероприятиях учреждения	20
6	Осуществление организационно-методической деятельности	20
7	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5
		5
Максимально возможное количество баллов		130

2.29. Выставление баллов аккомпаниатору клубного формирования осуществляется в следующем порядке:

2.29.1. Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий. Сохранность контингента участников клубных формирований в полном объеме (план/факт):

План работы перевыполнен – 20 баллов

План работы выполнен в полном объеме - 15 баллов

План работы выполнен не в полном объеме – 0 баллов.

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.29.2. Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях:

1 мероприятие- 10 баллов

Более 2 мероприятий – 20 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту не может превышать 20 баллов.

2.29.3. Соблюдение исполнительской дисциплины, психологический климат в клубных формированиях:

Своевременное и качественное исполнение поручений руководителя, своевременное предоставление информации, качественное ведение документации- 10 баллов

Отсутствие обоснованных жалоб - 10

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.29.4. Популяризация деятельности клубного формирования. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ:

Публикаций в СМИ, сайте статей-информации о работе клубного формирования - 4 и более в месяц- 20 баллов

Публикаций в СМИ, сайте статей-информации о работе клубного формирования – менее 4-х в месяц-10 баллов

Публикаций нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.29.5. Личное участие в мероприятиях учреждения:

Участие в мероприятиях учреждения - 20 баллов

Участия нет - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 20 баллов.

2.29.6. Осуществление организационно-методической деятельности. Методическая помощь (различные формы методической работы, способствующие профессиональному росту специалистов) оказывается – 10 баллов

Методическая помощь не оказывается - 0 баллов

Максимально возможное количество баллов по данному пункту 10 баллов.

2.29.7. Наличие диплома о профессиональном высшем образовании – 5 баллов

наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа – 5 баллов.

### **3. Порядок распределения премиального фонда**

3.1. Распределение премиального фонда специалистов МБУК «Троицкий многофункциональный культурный центр» осуществляется 1 раз в месяц и оформляется приказом директора учреждения по результатам работы за текущий месяц.

Распределение премиального фонда заведующим филиалами и специалистам учреждений культуры осуществляется комиссией.

В состав комиссии по премированию входят представители структурных подразделений, профсоюза работников культуры.

3.2. Руководители в срок до 20 числа каждого месяца представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для их премирования, и предложения по распределению премиального фонда. Подготовка аналитической информации осуществляется на основании данных отчетов учреждений за месяц.

3.3. Конкретный размер премиальных выплат определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла, но не должна превышать количество баллов по профессиональным группам, пункт 1.4.

3.4. Один критерий оценки профессиональной деятельности может составлять от 0 до 20 баллов.

3.5. Критерии оценки профессиональной деятельности специалиста определены в оценочном листе.

3.6. Конкретный размер премиальных выплат определяется исходя из суммы набранных баллов и цены одного балла, максимальным размером не ограничены.

3.7. Цена одного балла определяется ежемесячно и может быть разной в зависимости от количества баллов, набранных всеми работниками МБУК «Чарышский РКДЦ» по направлению деятельности.

3.8. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

3.9. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием путём подсчёта простого большинства голосов при условии присутствия на заседании не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом за подписью председателя комиссии и всех членов комиссии. Протоколы хранятся в учреждении 5 лет.

3.10. На основании протокола комиссии директор издает приказ о премировании заведующих филиалов и специалистов.

3.11. Работники, имеющие дисциплинарное взыскание, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

В данном случае средства централизованного фонда, предусмотренные на премирование, подлежат перераспределению за период действия дисциплинарного взыскания. Направления перераспределения средств определяются комиссией по премированию.



Приложение 2  
к приказу МБУК «Чарыш-  
ский РКДЦ»  
от года №

Оценочный лист  
директора МБУК «Чарышский РКДЦ»  
(Должность)

(ФИО)

201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	маx возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20			
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, районных мероприятиях	20			
3	Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников	20			
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15			
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15			
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20			
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15			
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15			
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20			
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20			
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20			
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5			
		5			
Количество баллов		180			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

1.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество

Оценочный лист  
художественного руководителя МБУК «Чарышский РКДЦ»  
(Должность)

(ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	макс возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	15			
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях	20			
3	Результат выступления коллективов, работников учреждения на краевых, зональных и других мероприятиях	15			
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	20			
5	Количество участников клубных формирований (план/факт)	20			
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	15			
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15			
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15			
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20			
10	Осуществление организационно-методической деятельности	10			
11	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20			
12	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20			
13	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5			
		5			
Количество баллов		180			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

1.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество

Оценочный лист  
менеджера культурно-досуговой организации клубного типа МБУК «Чарышский РКДЦ»  
(Должность)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	максимальное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20			
2	Разработка и издание методических материалов, информационных сборников	20			
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15			
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15			
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20			
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15			
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15			
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20			
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20			
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20			
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5			
		5			
Количество баллов		180			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
Должность
подпись
ФИО

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

1.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество

Оценочный лист  
заведующего отделом по клубной деятельности МБУК «Чарышский РКДЦ»  
(Должность)

(ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	max возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20			
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, районных мероприятиях	20			
3	Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников	20			
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15			
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15			
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20			
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15			
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15			
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20			
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20			
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20			
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5			
		5			
Количество баллов		180			

Заполнил: \_\_\_\_\_

Должность

подпись

ФИО

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

1.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество


Оценочный лист  
заведующего отделом по библиотечной деятельности МБУК «Чарышский РКДЦ»  
(Должность)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	максимальное возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Исполнение плана работы учреждения культуры (план/факт)	20			
2	Участие работников учреждения в районных, краевых, зональных мероприятиях	20			
3	Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ)	20			
4	Популяризация работы учреждения в средствах массовой информации (далее – СМИ)	10			
5	Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе	20			
6	Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	10			
7	Наличие и успешная работа любительских объединений	20			
8	Личное участие в мероприятиях	10			
9	Укомплектованность персоналом	10			
10	Наличие обновлений на сайте учреждения	20			
11	Повышение профессионального уровня	10			
12	За выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	10			
Максимально возможное количество баллов		180			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

- 1.
- 2.
- 3.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество

Оценочный лист  
хранителя музейных предметов Чарышского районного краеведческого музея  
МБУК «Чарышский РКДЦ»  
 (Должность)

(ФИО)

201\_\_года

(Месяц)

№	Критерий оценки	максимальное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Положительная динамика показателей пополнению фонда музея. Увеличение количества музейных предметов, внесенных в инвентарные книги.	20			
2	Отсутствие утрат музейных предметов и случаев нарушения параметров их физической сохранности.	15			
3	Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок.	20			
4	Творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе.	20			
5	Своевременное предоставление данных для составления отчетности, отсутствие замечаний по ведению учетно - хранительской документации	15			
6	Участие в районных мероприятиях, конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях.	20			
7	Участие в выпуске афиши, буклетов, программ и иных изданий по профилю музея.	20			
8	Создание дополнительных каталогов музейных коллекций, картотек, топографических описей, фондохранилищ и экспозиций	20			
9	Исполнительская дисциплина.	10			
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20			
Максимально возможное количество баллов		180			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
 Должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

- 1.
- 2.
- 3.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество

Оценочный лист  
 заведующего отделом русской традиционной культуры МБУК «Чарышский РКДЦ»  
 (Должность)

\_\_\_\_\_  
 (ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	макс возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20			
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, районных мероприятиях	20			
3	Разработка и издание методических материалов, информационных и сценарных сборников	20			
4	Организация и проведение на базе учреждения краевых, зональных, районных семинаров, совещаний, конференций и т.п.	15			
5	Внедрение инновационных форм деятельности	15			
6	Соблюдение исполнительской дисциплины	20			
7	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15			
8	Наличие обновлений на сайте учреждения:	15			
9	Личное участие в мероприятиях учреждения	20			
10	Выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	20			
11	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	20			
12	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5			
		5			
Количество баллов		180			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
 Должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

1.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество











Оценочный лист  
заведующей детской библиотекой  
(Должность)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	максимальное возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1.	Исполнение плана работы детской библиотеки	20			
2.	Участие работников/представителей учреждения в мероприятиях районного масштаба, грантах, проектах	20			
3.	Участие в мероприятиях краевого масштаба: конкурсы, фестивали, смотры, конференции, выставки и т.д.	20			
4.	Улучшение материально-технической базы учреждений путем привлечения внебюджетных средств (в том числе за счёт выигранных грантов и программ)	20			
5.	Популяризация работы учреждения в средствах массовой информации (далее – СМИ)	15			
6.	Соблюдение исполнительской дисциплины руководителя, психологический климат в коллективе	20			
7.	Результат независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	10			
8.	Результат выполнения плана по устранению недостатков, выявленных, в ходе независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	10			
9.	Наличие обновлений на сайте учреждения	20			
10.	Организация и координация методической деятельности	15			
11.	диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5 5			
Максимально возможное количество баллов		180			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
Должность
подпись
ФИО

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

- 1.
- 2.
- 3.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество


Оценочный лист  
сельских библиотекарей  
(Должность)

\_\_\_\_\_  
(ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

\_\_\_\_\_  
(Месяц)

№	Критерий оценки	максимальное возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Выполнение и перевыполнение показателей: читатели, посещения, книговыдача	20			
3	Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив)	20			
4	Участие в районных, краевых конкурсах, мероприятиях и семинарах	20			
	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	20			
5	за выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	20			
6	Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт)	20			
Количество баллов		130			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
Должность
подпись
ФИО

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

- 1.
- 2.
- 3.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество

Оценочный лист  
библиотекаря детской библиотеки  
(Должность)

(ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	маx возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Выполнение и перевыполнение показателей: читатели, посещения, книговыдача	20			
3	Организация комфортной библиотечной среды: оформление фонда, продвижение книги (творчество и креатив)	20			
4	Участие в районных, краевых конкурсах, мероприятиях и семинарах	20			
	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	20			
5	за выполнение особо важных и срочных работ, возникших в связи с производственной необходимостью	20			
6	Количество качественно подготовленных и проведенных мероприятий (план/факт)	20			
Количество баллов		130			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
Должность
подпись
ФИО

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

- 1.
- 2.
- 3.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество

41  
Оценочный лист  
режиссёра по звуку  
(Должность)

(ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	мак возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Выполнение основных показателей деятельности учреждения (план/факт)	20			
2	Участие специалиста в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях (по профилю деятельности специалиста)	15			
3	Наличие клубного формирования. Его успешное функционирование	20			
4	Соблюдение исполнительской дисциплины	15			
5	Популяризация деятельности учреждения. Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	15			
6	Оказание организационно-методической деятельности	10			
7	Личное участие в мероприятиях учреждения	20			
8	Перевыполнение вышеуказанных критериев деятельности	15			
Количество баллов		130			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
Должность \_\_\_\_\_ подпись \_\_\_\_\_ ФИО \_\_\_\_\_

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

- 1.
- 2.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество



Оценочный лист  
руководителя клубного формирования  
 (Должность)

(ФИО)

\_\_\_\_\_ 201\_\_ года

(Месяц)

№	Критерий оценки	max возможное количество баллов	Самооценка специалиста учреждения (в баллах)	Оценка работодателя (в баллах)	Примечание
1	Исполнение плана работы учреждения культуры, количество подготовленных программ и проведенных мероприятий (план/факт)	20			
2	Участие коллективов, работников учреждения в зональных, краевых, межрегиональных мероприятиях	20			
3	Соблюдение исполнительской дисциплины	20			
4	Популяризация деятельности клубного формирования Регулярная подготовка информации о деятельности для публикации на сайте учреждения, СМИ	20			
5	Личное участие в мероприятиях учреждения	20			
6	Осуществление организационно-методической деятельности	20			
7	Диплом об образовании наличие документа о повышении квалификации за последние 5 лет, при условии 72 часа	5			
		5			
Количество баллов		130			

Заполнил: \_\_\_\_\_  
Должность подпись ФИО

Дата заполнения: \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии:

- 1.
- 2.
- 3.

Приложение к оценочному листу:

Наименование приложения	Количество



Приложение № 6  
к коллективному договору МБУК  
«ТМКЦ»  
от "11" ноября 2019 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, которым выдается бесплатная**  
**спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ**

№ п/п	Профессия, должность	Спецодежда, спецобувь и другие СИЗ	Кол-во штук	Срок носки (в месяцах)
1.	Заведующий хозяйством	перчатки хлопчатобумажные халат	6 1	12 12

## **ПОЛОЖЕНИЕ о Комиссии по трудовым спорам (КТС)**

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы КТС в соответствии с законодательством.

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и иных соглашений о труде, а также условий трудового договора, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с директором МБУК «Чарышский РКДЦ».

КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих в МБУК «Чарышский РКДЦ», за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

2. КТС избирается общим собранием работников МБУК «Чарышский РКДЦ».

Избранными в состав комиссии считаются кандидатуры, получившие большинство голосов и за которых проголосовало более половины участников собрания.

При выбытии члена КТС взамен в том же порядке избирается другой.

3. Численность КТС – пять человек.

4. Срок полномочий – три года.

5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

6. Прием заявлений в КТС производится секретарем КТС в помещении МБУК «Чарышский РКДЦ».

7. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

8. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

9. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и руководство МБУК «Чарышский РКДЦ».

10. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, и руководства МБУК «Чарышский РКДЦ».

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по письменному заявлению.

В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, о чем работник и руководство МБУК «Чарышский РКДЦ» должны быть извещены.

В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно в пределах срока, установленного законом.

11. КТС имеет право вызывать на заседания свидетелей, приглашать специалистов, представителя профсоюза.

12. Представитель профсоюза может выступать в КТС в интересах работника по его просьбе, а также – по собственной инициативе.

13. По требованию КТС работодатель обязан представить все необходимые расчеты и документы.

14. В начале заседания работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии.

Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

15. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины избранных в ее состав членов.

16. Решение КТС принимает большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

17. На заседании КТС ведется протокол, в котором отмечаются дата заседания, состав присутствующих членов комиссии, содержание спора, выступления участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения.

18. Принятое решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, мотивировку, правовое обоснование и содержание решения.

Решение КТС подписывается председательствующим на заседании и секретарем и заверяется печатью.

19. Член КТС, не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нем свое особое мнение.

20. Копия решения КТС вручается работнику и работодателю в 3-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения (вручения) им копий делается отметка (расписка) в журнале.

21. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника.

22. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в 10-дневный срок со дня вручения им копий решения комиссии.

23. Решение КТС подлежит обязательному исполнению работодателем в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.

Решение комиссии о восстановлении на работе, незаконно переведенного на другую работу работника, подлежит немедленному исполнению.

24. В случае неисполнения работодателем решений КТС в установленный срок комиссия выдает работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

25. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее 3-месячного срока со дня его получения в суд, решение комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный пристав-исполнитель.

26. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев заявление работника на своем заседании.