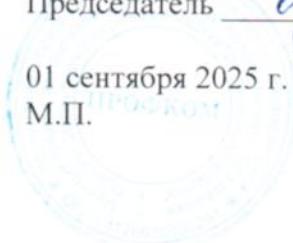


СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная организация
МАНОУ «ГДТ»

Общероссийского Профсоюза образования
Председатель Лунегова И.В. Лунегова

01 сентября 2025 г.
М.П.



УТВЕРЖДАЮ:
Л.К. Габышева

Врио директора МАНОУ «ГДТ»

«Городской
дворец
творчества»
М.П.

01 сентября 2025 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
*о порядке распределения выплат стимулирующего характера
работникам муниципального автономного
нетипового образовательного учреждения
«Городского дворца творчества»*

1. Общие положения

1. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного нетипового образовательного учреждения «Городского дворца творчества» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Настоящее Положение о распределении стимулирующих выплатах работникам муниципального автономного нетипового образовательного учреждения «Городского дворца творчества» (далее – учреждение), утверждается директором дворца творчества по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3. Настоящее Положение регулирует порядок, размер и условия установления стимулирующих выплат в учреждении с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда ее работников в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников дворца творчества.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в учреждении с целью повышения мотивации работника к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в абсолютном размере либо в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда работников учреждения, не допускается.

7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени, либо носят единовременный характер.

8. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами не ограничиваются.

2. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом и трудовым договором с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда его работников в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения.

10. Устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) за результаты по итогам работы в виде премиальных выплат;

5) иные выплаты в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе, средств от приносящей доход деятельности.

11. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

12. Размер выплат стимулирующего характера определяется учреждением с учетом разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения на основании локальных актов с учетом возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

13. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности труда устанавливаются

качественную оценку трудовой деятельности работников учреждения (приложение Показатели и критерии оценки эффективности труда работников).

14. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за выполнение работ, повышающих эффективность деятельности и улучшающих имидж учреждения, выплаты молодым специалистам, а также выплаты за сложность и напряженность труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, в том числе за призовые места, занятые непосредственно работником или обучающимися в учреждении в международных, общероссийских, областных и городских выставках, конкурсах, фестивалях, за реализацию авторских программ, за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность работы систем, ресурсов и средств учреждения, за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение в течение года после окончания образовательной организации профессионального или высшего образования, а также допущенным к педагогической деятельности в период обучения с момента получения соответствующего образования, устанавливаются выплаты в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сроком на два года или до прохождения ими аттестации на квалификационную категорию.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, Положением о порядке распределения выплат стимулирующего характера, трудовым договором.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном размере.

15. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального поощрения работника за высокий уровень профессиональной подготовленности, получение высокой оценки по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника.

К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты:

- за наличие ученой степени кандидата наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "заслуженный", в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за наличие ученой степени доктора наук, почетного звания (СССР, РСФСР, Российской Федерации) по соответствующему профилю, название которого начинается со слов "народный", в размере 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за другие качественные показатели.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном коллективным договором, положением о распределении симулирующих выплат, трудовым договором.

Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на установление квалификационной категории «педагог-методист» или «педагог-наставник», доплаты, установленные за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в должностные обязанности по методической или наставнической деятельности, увеличиваются в следующих размерах:

педагогам-методистам - на 10% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

педагогам-наставникам - на 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

педагогическим работникам, прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой

Доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам по результатам аттестации не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

16. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, осуществляемые с учетом стажа работы по специальности в сфере образования или в учреждении. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, выслуги лет устанавливается учредителем.

Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника:

- от 1 года до 3 лет - 1%
- от 3 лет до 5 лет - 3%
- от 5 лет до 10 лет - 5%
- от 10 лет до 15 лет - 7%
- от 15 лет до 20 лет - 9%
- более 20 лет - 10%

17. Премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы за определенный период времени на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника учреждения в соответствии с настоящим положением.

Премиальные выплаты не являются гарантированными выплатами, предоставляемыми учреждением работникам.

Премирование является правом, а не обязанностью работодателя, начисление и выплата премий осуществляется при наличии финансовой возможности и на основании индивидуальной оценки результатов труда каждого работника и(или) структурного подразделения.

Премирование работников производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, а также за счет и в пределах экономии фонда оплаты труда, из внебюджетных средств учреждения.

Премирование работников не производится в случае отсутствия необходимых средств в стимулирующей части фонда оплаты труда работников, при отсутствии экономии фонда оплаты труда учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

Премиальные выплаты минимальными и максимальными размерами не ограничены.

18. В целях обеспечения социальной защищенности работников учреждения и поощрения за достижение результатов, профессионализм и личный вклад в работу коллектива по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда применяются следующие виды премий: единовременная; ежемесячная; ежеквартальная, за полугодие, годовая.

19. Единовременная премия начисляется и выплачивается в следующих случаях и в следующем размере:

- при награждении работника Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации, награждении государственными, ведомственными наградами и званиями Российской Федерации, Свердловской области, городского округа муниципального образования "город Екатеринбург" - в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- в связи с официальными государственными и профессиональными праздниками: Международным женским днем 8-е Марта, Днем Защитника Отечества, Днем учителя, Днем работника дополнительного образования - в размере до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет) - в размере 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости в размере 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника;

- при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением - в размере 100% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

20. Решение о ежемесячном, ежеквартальном премировании, премии за полугодие и за год принимается работодателем с учетом оценки непосредственным руководителем работника (начальник (заведующий) отделом, руководитель структурного подразделения, заместитель директора по направлению деятельности) результатов его деятельности за конкретный период времени по следующим показателям:

20.1. Заместитель директора, начальник (заведующий) отделом, руководитель структурного подразделения; заведующий складом, заведующий хозяйством – в размере от 5 000 рублей и более, в зависимости от суммы стимулирующего фонда Дворца на конкретный период премирования:

-за эффективное и качественное руководство структурными подразделениями (выполнение поставленных задач, плана работы в срок и без замечаний);

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за значительный личный вклад в укрепление имиджа и развитие учреждения в целом;

- за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

- за участие в инновационной деятельности;

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса,

- отсутствие предписаний надзорных органов;

-своевременное и качественное ведение документооборота структурных подразделений, Дворца.

-за интенсивность и напряженность работы;

-за выполнение незапланированных поручений в срок и без замечаний;

-за участие, успешное прохождение плановых и внеплановых проверок.

20.2. Старший методист, методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер в размере от 5 000 рублей и более, в зависимости от суммы стимулирующего фонда Дворца на конкретный период премирования:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;

-за значительный личный вклад в реализацию программ, проектов, проведение мероприятий, направленных на укрепление имиджа и развитие учреждения в целом;

-за сохранность контингента в течение отчетного периода;

-за участие в инновационной деятельности, разработку и внедрение новых методик обучения;

-за проведение оздоровительных мероприятий;

- за интенсивность и напряженность работы;

-за выполнение незапланированных поручений в срок и без замечаний;

-за участие, успешное прохождение плановых и внеплановых проверок.

20.3. Звукорежиссер, режиссер, инженер, корреспондент, фотокорреспондент, художественный редактор, редактор, системный администратор, дизайнер, специалист по кадрам, специалист по охране труда, документовед, администратор - в размере от 5 000 рублей и более, в зависимости от суммы стимулирующего фонда Дворца на конкретный период премирования:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

-за ведение воинского учета;

-за своевременное и качественное формирование кадрового документооборота;

- за качественное ведение электронной базы данных по направлению деятельности;

- за своевременное составление отчетности по направлению деятельности;

-за сохранность и бесперебойную работу подотчетного оборудования;

- за интенсивность и напряженность работы

- за выполнение незапланированных поручений в срок и без замечаний;

-за участие, успешное прохождение плановых и внеплановых проверок.

20.4. Швея, водитель, механик, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик в размере от 3 000 рублей и более, в зависимости от суммы стимулирующего фонда Дворца в период премирования:

- за качественное исполнение должностных обязанностей;
- за интенсивность и напряженность работы;
- за сохранность и бесперебойную работу подотчетного оборудования и автотранспорта;
- за своевременное обеспечение хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния учреждения;
- за выполнение незапланированных поручений в срок и без замечаний.

Основным условием премирования является добросовестное исполнение работником своих функциональных обязанностей. Размер премии зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечении качественного функционирования учреждения и наличия средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Верхний предел суммы премирования зависит от наличия общей суммы стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения, так же от выделенных целевых средств на обеспечение осуществления оплаты труда муниципальных организаций дополнительного образования с учетом установленных показателей соотношения заработной платы для определенных категорий работников Учреждения.

21. Премии выплачиваются на основании приказа директора в соответствии с решением комиссии по стимулированию. Комиссия рассматривает служебные записки начальников отделов или заместителей директора по направлению деятельности отделов с указанием списка работников, предполагаемого размера премии и причин, послуживших основанием для ходатайства о премировании. Служебные записки оформляются в свободной форме. Решение о распределении премии принимается на заседании комиссии по стимулированию, созданной приказом директора, с участием представителя профсоюзной организации.

22. Премирование заместителей директора производится по результатам выполнения плана работы подчиненных им структурных подразделений за соответствующий отчетный период, а также за качественное исполнение заместителем директора своих должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и согласно п. 20.1 данного Положения.

Оценку работы и определение размера премий заместителям директора учреждения осуществляют директор Дворца, на основании представленных отчетов о выполнении плана за определенный период времени.

23. Лишение работника выплат стимулирующего характера (депремирование), при условии выполнения всех показателей стимулирования, не допускается.

24. Работодатель вправе не начислять работникам премию или снизить ее размер в следующих случаях:

- невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и/или должностными инструкциями;
- невыполнение требований по охране труда и технике безопасности;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение Кодекса профессиональной этики педагогических работников;
- невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства либо администрации учреждения;
- наличие у работника дисциплинарного взыскания в периоде, за который начисляется премия.

25. Наличие дисциплинарного взыскания подтверждается соответствующим приказом. Нарушения, которые не повлекли дисциплинарного взыскания, но являются основанием для снижения или неначисления премии, подтверждаются служебными записками начальников отделов или заместителей директора, актами, докладными записками.

26. Невыплата работнику премии полностью или частично производится на основании приказа директора с обязательным указанием причин невыплаты или уменьшения размера премии.

Решение о депремировании (в том числе, частичном) принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

27. В случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности не выплачивать и уменьшать можно только те премии, которые полагаются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание.

28. Размер месячной зарплаты работника после снижения или невыплаты премии не должен уменьшаться более чем на 20% независимо от оснований, ставших причиной для снижения или невыплаты премии.

29. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.п.

Выплата ежемесячной и разовой премии производится одновременно с выплатой заработной платы за прошлый месяц в порядке, установленном Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель вправе принять решение о премировании тех работников учреждения по итогам работы за год, трудовой договор с которыми прекращен на дату принятия соответствующего решения при достижении показателей премирования в случае их значительного вклада в деятельность организации. В этом случае размер выплаты определяется пропорционально времени работы в организации в отчетном периоде. Срок выплаты определяется по правилам, установленным настоящим положением.

30. Руководитель учреждения вправе при наличии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются локальным актом учреждения, принятым руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, и (или) коллективным договором, соглашением.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

31. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер выплаты стимулирующего характера устанавливается пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются работникам учреждения ежемесячно на основании приказа директора учреждения при наличии средств.

33. Для распределения стимулирующих выплат в учреждении создается Комиссия по стимулированию, которая утверждается приказом директора учреждения.

34. Комиссия по стимулированию (далее-комиссия) заседает ежемесячно для оценки результатов труда работников учреждения по критериям и показателям, установленным в данном Положении.

35. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов профессиональной деятельности работников в части соблюдения установленных настоящим Положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений, представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки или подтверждения результатов.

36. Размер текущей стимулирующей выплаты (СВ) определяется по формуле $СВ=К\cdot Р$, где

К – количество набранных баллов по показателям;

Р – стоимость одного балла.

Стоимость одного балла зависит от имеющегося фонда стимулирования, рассчитывается по формуле: сумма средств стимулирующих выплат делится на количество баллов, набранных по категориям группы работников.

37. Решение комиссии по стимулированию оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии по стимулированию.

38. Приказ директора учреждения об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат (в том числе, премий) в размерах, определенных комиссией по стимулированию в протоколе и работодателем, является основанием для осуществления стимулирующих выплат (в том числе, премий) работникам Дворца творчества.

Приложение № 1 к Положению
о распределении стимулирующих выплат
работникам МАНОУ "ГДТ"

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников

1) Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях стимулирования по следующим должностям: заместитель директора, начальник (заведующий) отделом, руководитель структурного подразделения, заведующий складом

Показатели	Критерии	Шкала (кол-во баллов)
Интенсивность труда		
1. Выполнение важных, сложных и срочных служебных заданий	Исполнитель Координатор Организатор	0,1 0,25 0,5
2.Выполнение незапланированных поручений в срок и без замечаний	Исполнитель Координатор Организатор	0,1 0,25 0,5
3.Организация участия педагогических работников, детских творческих коллективов в профессиональных конкурсах	Участие <u>Призовые места (1,2,3):</u> Дистанционный уровень Уровень учреждения Уровень муниципальный Уровень региональный, федеральный	0,1 0,2 0,25 0,5 0,75
4.Участие в работе экспертных групп, жюри конкурсов, смотров, соревнований, выставок различного уровня (при наличии подтверждающих документов)	1 мероприятие 2, 3 мероприятия 4 и более	0,1 0,2 0,3
Качество выполняемых работ		
1. Разработка, подготовка локальных нормативных актов учреждения, отчетной документации, аналитических материалов и.т.д	В срок и без замечаний (отсутствие фактов искажения информации)	0,5
2.Подготовка и проведение семинаров, конференций, совещаний, круглых столов, установочных совещаний, собраний	Уровень учреждения Уровень муниципальный Уровень региональный, федеральный	0,1 0,25 0,5
3. Участие в конкурсах профессионального мастерства (лично, в команде)	Участие <u>Призовые места (1,2,3):</u> Дистанционный уровень Уровень учреждения Уровень муниципальный Уровень региональный, федеральный	0,1 0,2 0,25 0,5 0,75
4. Отсутствие неисполненных в срок предписаний надзорных органов, отрицательных заключений проверяющих органов	Акты проверок надзорных органов, материалы самообследования, информация Департамента образования, управления образования	0,5
5.Заключение соглашений о социальном партнерстве	1.Краткосрочные: -информационное партнерство; -спонсорство 2.Долгосрочные	0,1 0,25 0,25
6.Эффективное руководство структурным	Выполнение плана работы	0,5

подразделением	в срок и без замечаний	
Премиальные выплаты		
Премиальные выплаты работникам учреждения выплачиваются согласно Положению о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного нетипового образовательного учреждения «Городской дворец творчества» п. 17- п. 26.		

2) Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях стимулирования педагогических работников Дворца творчества по следующим должностям: старший методист, методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер:

Показатели	Критерии	Шкала (кол-во баллов)
Интенсивность труда		
1. Выполнение важных, сложных и срочных служебных заданий	Исполнитель Координатор Организатор	0,1 0,25 0,5
2. Выполнение незапланированных поручений в срок и без замечаний	Исполнитель Координатор Организатор	0,1 0,25 0,5
3. Участие в работе экспертных групп, жюри конкурсов, смотров, соревнований, выставок различного уровня (при наличии подтверждающих документов)	1 мероприятие 2, 3 мероприятия 4 и более	0,1 0,2 0,3
4. Руководство производственной практикой	Наличие приказа, договора, отчета о выполнении программы практики	0,25
5. Участие в работе методических объединений и органов самоуправления Дворца, творческих и рабочих групп (по результатам работы)	Руководитель Секретарь Участник рабочей группы	0,25 0,2 0,1
6. Сопровождение делегаций детей (обучающихся) за пределы г. Екатеринбурга (выезд по приказу, распоряжению)	В радиусе 100 км. от г. Екатеринбурга В радиусе более 100 км. от г. Екатеринбурга	0,1 0,25
7. Визуальное сопровождение мероприятий Дворца, городских мероприятий (по согласованию с руководством)	1 мероприятие	0,5
Качество выполняемых работ		
1. Разработка и публикация образовательных программ, методических материалов, пособий, сборников, грантовых материалов и.т.д. (за 1 работу)	Автор Составитель	0,25 0,1
2. Представление профессионального опыта (выступления на семинарах, конференциях, курсах повышения квалификации, круглых столах, участие в рабочих установочных совещаниях, заседаниях и т.д.)	Уровень учреждения Уровень муниципальный Уровень региональный, федеральный	0,1 0,25 0,5
3. Участие в профессиональных конкурсах (подготовка конкурсных материалов)	Участие <u>Призовые места (1,2,3):</u> Дистанционный уровень Уровень учреждения Уровень муниципальный Уровень региональный, федеральный	0,1 0,2 0,25 0,5 0,75
4. Участие в конкурсах детских коллективов	Участие	0,1

	Дистанционный уровень; Уровень учреждения Уровень муниципальный Уровень региональный, федеральный	0,2 0,25 0,5 0,75
5.Заключение соглашений о социальном партнерстве	1.Краткосрочные: -информационное партнерство; -спонсорство 2.Долгосрочные	0,1 0,25 0,25
6.Методическое сопровождение педагогических работников при подготовке к профессиональным конкурсам, проведении массовых мероприятий	Наличие результата работы	0,25
Премиальные выплаты		
Премиальные выплаты работникам учреждения выплачиваются согласно Положению о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного нетипового образовательного учреждения «Городской дворец творчества» п. 17- п. 26.		

3) Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях стимулирования учебно-вспомогательного персонала Дворца творчества по следующим должностям: звукорежиссер, режиссер, инженер, корреспондент, фотокорреспондент, художественный редактор, системный администратор, дизайнер, специалист по кадрам, специалист по охране труда, документовед, администратор:

Показатели	Критерии	Шкала (кол-во баллов)
Интенсивность труда		
1. Выполнение важных, сложных и срочных служебных заданий	Исполнитель Координатор Организатор	0,1 0,25 0,5
2.Выполнение незапланированных поручений в срок и без замечаний	Исполнитель Координатор Организатор	0,1 0,25 0,5
3.Творчество, инициатива и профессионализм, проявленные при выполнении работ в срок и без замечаний	Исполнитель Координатор Организатор	0,1 0,25 0,5
4. Техническое сопровождение педагогических работников, детских творческих коллективов во время проведения конкурсных и массовых мероприятий	По факту выполненных работ	0,25
5.Разработка материалов, соответствующих требованиям технического задания, на высоком техническом и художественном уровне	Соответствует	0,25
Качество выполняемых работ		
1.Соблюдение требований эстетики при выполнении работ	Высокий художественный и технический уровень, высокое качество содержания визуальной информации	0,5
2.Участие в работе экспертных групп жюри конкурсов, смотров, соревнований, выставок различного уровня (при наличии подтверждающих документов)	1 мероприятие 2 – 3 мероприятия 4 и более	0,1 0,2 0,3
3.Представление профессионального опыта (выступления на семинарах, конференциях,	Уровень учреждения Уровень муниципальный Уровень областной	0,1 0,25 0,5

столах, участие в рабочих установочных совещаниях, заседания и т.д.)	федеральный	
4.Участие в работе методических объединений и органов самоуправления Дворца, творческих и рабочих групп (по результатам работы)	Руководитель Секретарь Участник рабочей группы	0,25 0,2 0,1
Премиальные выплаты		
Премиальные выплаты работникам учреждения выплачиваются согласно Положению о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного нетипового образовательного учреждения «Городской дворец творчества» п. 17- п. 26.		

4) Показатели (критерии) оценки эффективности труда в целях стимулирования иных работников Дворца творчества по следующим должностям: швея, водитель, механик, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик:

Показатели	Критерии	Шкала (кол-во баллов)
1. Выполнение важных, сложных и срочных служебных заданий	Исполнитель Координатор Организатор	0,1 0,25 0,5
2.Выполнение незапланированных поручений в срок и без замечаний	Исполнитель Координатор Организатор	0,1 0,25 0,5
3.Повышенная интенсивность труда при выполнении порученной работы: во время ремонтных работ, в период проведения массовых мероприятий		0,25

Премиальные выплаты
Премиальные выплаты работникам учреждения выплачиваются согласно Положению о порядке распределения выплат стимулирующего характера работникам муниципального автономного нетипового образовательного учреждения «Городской дворец творчества» п. 17- п. 26.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 527227426247742686294735902159890388589213147352

Владелец Габышева Людмила Константиновна

Действителен С 18.09.2025 по 18.09.2026