

СОГЛАСОВАНО:

Начальник Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области С.П. Глушенко

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора Муниципального казенного учреждения «Кособродская централизованная клубная система» Н.П. Жумангалеева от 04.06.2026 № 11

ПОЛОЖЕНИЕ

О материальном стимулировании работников муниципальных учреждений культуры Троицкого муниципального округа Челябинской области

І Общие положения

1.1. Стимулирование работников муниципального казенного учреждения «Кособродская централизованная клубная система» Троицкого муниципального округа (далее Учреждений) осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества оказываемых муниципальных услуг, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей. Основанием для стимулирования работников Учреждения является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение Устава Учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя Учреждения.

1.2. Положение устанавливает общий Порядок и критерии формирования выплат стимулирующего характера работникам Учреждения и разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

1.3. Настоящее Положение является основой для разработки положения о материальном стимулировании работников Учреждения. Разработанное положение о материальном стимулировании работников Учреждения утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и согласовывается Управлением по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

1.4. Стимулирующие выплаты являются составляющей частью заработной платы.

1.5. Фонд стимулирующих выплат является частью фонда оплаты труда

II Виды выплат стимулирующего характера

2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждений.

2.1.1. К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

2.1.2. К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников, относятся:

- 1) выплаты за выслугу лет;

2) надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области.

2.2. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником) в соответствии с положением об оплате труда и стимулировании работников Учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере в соответствии с показателями эффективности работы.

III. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемой работы

3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в виде надбавки за интенсивность работы, высокие результаты, перевыполнение отраслевых норм нагрузки, за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников и другие показатели, установленные локальными нормативными актами Учреждения.

3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в виде надбавки за качественное выполнение отраслевых стандартов, за соблюдение сроков, регламентов и других показателей, утвержденных локальными нормативными актами Учреждения.

3.3. Установление выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемой работы (далее Выплаты) для работников Учреждения осуществляется приказом Учреждения, для руководителя Учреждения - приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа на основании протокола комиссии по стимулированию (далее - комиссия) за счет стимулирующего фонда.

Выплаты устанавливаются работникам на основании результатов их деятельности за месяц, квартал, полугодие, год.

Выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

Выплаты не начисляются работникам, получившим дисциплинарное взыскание в случае нарушения трудовой дисциплины, невыполнении Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов, зафиксированных в приказах по учреждению.

3.4. Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы, а также качества выполняемых работ (далее Критерии) для работников утверждаются приказом Учреждения, для руководителя Учреждения - приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа.

Установление Критериев, не связанных с результативностью труда, не допускается. К каждому Критерию устанавливаются индикаторы измерения.

Индикаторы измерения Критериев оцениваются количеством баллов.

Единица измерения при оценивании значений индикаторов Критериев закрепляется в локальном акте Учреждения.

Если у индикатора измерения имеется несколько вариантов уровней достигаемых значений, то каждый вариант должен иметь соответствующую оценку. Сумма оценок по индикаторам измерения составляет общую оценку по показателю стимулирования.

IV. Расчет выплат за интенсивность и высокие результаты работы, выплат за качество выполняемой работы

4.1. Размер причитающихся Выплат работникам Учреждения определяется исходя из количества набранных оценок и стоимости единицы оценки ежемесячно. Денежный эквивалент одного балла высчитывается ежемесячно.

4.2. Размер Выплат определяется следующим образом:

- определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, из которого 10% направляется на Выплаты руководителя Учреждения;
- на основании Критериев (приложение 1,2,3,4), путем суммирования, производится подсчет баллов за соответствующий период для каждого работника;
- стоимость 1 балла определяется путём деления ежемесячного объёма стимулирующего фонда Учреждения на суммарное количество баллов, зафиксированное в сводной оценочной таблице;
- денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого работника, таким образом получается размер выплат по итогам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Работник Учреждения предоставляет в установленные сроки в комиссию оценочные листы (приложение 5) по итогам работ за отчётный период с заполненной информацией:

- о достигнутых значениях индикаторов Критериев;
- о набранной сумме оценок по итогам работы.

V. Стимулирующие выплаты по итогам работы

5.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный период:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Премияльные выплаты работникам Учреждения производятся в пределах экономии средств на оплату труда Учреждения, после выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат, отражающих индивидуальные характеристики работников.

5.2. Премияльные выплаты по итогам работы для работников утверждаются приказом Учреждения, для руководителя Учреждения - приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа.

5.3. Размеры премии по итогам работы устанавливаются работникам в процентах от должностного оклада или в денежном выражении

VI. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников

6.1. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде:

1) выплаты за наличие ведомственных наград, учрежденных Министерством культуры СССР, РСФСР и Российской Федерации.

Размер выплаты составляет до 5 процентов от оклада (должностного оклада) работника;

2) выплаты за квалификационную категорию устанавливаются педагогическим работникам в следующих размерах:

первая категория - до 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

высшая категория - до 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.2. Выплаты за квалификационную категорию по должностям, по которым оклад (должностной оклад), ставка заработной платы установлены в соответствии с профессионально-квалификационной группой с учетом внутридолжностного категорирования, не устанавливаются.

Педагогическим работникам выплаты за квалификационную категорию устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемую образовательной организацией.

VII. Выплаты отражающие индивидуальные характеристики работников

7.1. Выплата за выслугу лет устанавливается работнику по основному месту работы и должности с учетом имеющегося у него стажа работы в учреждениях культуры и дополнительного образования Челябинской области, дающего право на установление выплаты за выслугу лет.

Порядок и условия исчисления стажа работы, дающего право на установление выплаты за выслугу лет, устанавливаются:

для работников Учреждений - локальными актами Учреждений;

для руководителей Учреждений - приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа Челябинской области.

Размеры выплат составляют (кроме библиотечных работников):

при стаже от 3 до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при стаже от 5 до 10 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при стаже от 10 до 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при стаже свыше 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанные выплаты устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам выплаты за выслугу лет устанавливаются в размере пропорционально отработанному времени, но не выше нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, устанавливаемую образовательной организацией.

Для библиотечных работников муниципальных библиотек Троицкого муниципального округа Челябинской области размеры и порядок установления выплат за выслугу лет определяется Положением об организации библиотечного обслуживания населения, комплектование и обеспечение сохранности библиотечных фондов библиотек Троицкого муниципального округа Челябинской области» и составляют:

при выслуге лет от 1 года до 10 лет - 20%;

при выслуге лет свыше 10 лет - 30%;

7.2. Надбавка специалистам за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада) в соответствии с перечнем должностей специалистов Учреждений работающих в сельских населенных пунктах Троицкого муниципального округа Челябинской области согласно приложения к Положению об установлении системы оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденному постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов

государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений».

VIII. Порядок лишения (уменьшения) выплат, характеризующих результаты труда работников

8.1. Размер выплат, характеризующих результаты труда работников может быть снижен в случаях:

- нарушения Устава Учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья, посетителей, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики;
- при наличии жалоб со стороны населения на сотрудников учреждения - снятие до 50 % начисленных в текущем месяце стимулирующих выплат.

8.2. Снижение допускается в отношении выплат, начисляемых за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание. При этом размер снижения не должен приводить к уменьшению общей месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов (ТК РФ (ФЗ №144-ФЗ)).

8.3. Решение о лишении и уменьшении выплат устанавливается на основании решения Комиссии приказом руководителя Учреждения для работников Учреждения, для руководителя Учреждения - приказом Управления по культуре и спорту администрации Троицкого муниципального округа.

IX. Комиссия, ее состав и регламент работы

9.1. Комиссия формируется по инициативе работодателя, по согласованию с учредителем и (или) органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

9.2. Комиссия формируется в количестве 4 человек. В состав которой, могут быть избраны представители работников МКУ «Кособродская ЦКС», по согласованию представители подведомственных учреждений и члены Совета трудового коллектива.

9.3. Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

9.4. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа работников.

9.5. Решение о выборе представителей в Комиссию может считаться принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании.

9.7. В составе Комиссии из числа ее членов путем открытого голосования избираются председатель и секретарь комиссии.

9.8. Комиссия формируется сроком на 1 год.

9.9. Комиссия рассматривает размеры Выплат по каждому работнику учреждения.

Работники Учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии, давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решение об установлении Выплат открытым голосованием.

Решение комиссии оформляется протоколом (Приложение 3).

9.10. Секретарь Комиссии на основании всех материалов составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах, готовит заседания комиссий, оформляет протоколы заседаний комиссии, делает выписки из протоколов, доводит информацию до сотрудников учреждения.

Секретарь комиссии по окончании работы Комиссии и подписания протокола оценки результатов отчетного месяца, в течение одного рабочего дня (не позднее 29-го числа отчетного месяца), должен ознакомить работников Учреждений с данными Сводного оценочного листа и утвержденного протокола оценки результатов деятельности.

9.11. Работник Учреждения вправе ознакомиться с данными Сводного оценочного листа, утвержденного протоколом оценки результатов своей деятельности, и в случае несогласия, в

течение одного последующего рабочего дня (не позднее 29-го числа отчетного месяца) может подать письменные заявления об этом в Комиссию.

9.12. Комиссия в течение одного последующего рабочего дня (не позднее 29-го числа отчетного месяца):

- рассматривает письменное заявление работника (руководителя) учреждения о несогласии с оценкой результатов его деятельности;

- выносит мотивированное и обоснованное решение об изменении оценки результатов деятельности, или об оставлении оценки результатов деятельности без изменения; - утверждает протокол заседания Комиссии.

9.13. Секретарь Комиссии в течение одного последующего рабочего дня (не позднее 29-го числа отчетного месяца), оформляет итоговый протокол оценки результативности и качества работы работников учреждения и передает его для издания приказа.

9.14. Руководители Учреждений, издает приказ о выплате за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемой работы учреждения за отчетный месяц.

9.15. Для регистрации всех Оценочных листов, поступающих от работников подведомственных учреждений, секретарь Комиссии ведет Журнал регистрации Оценочных листов, прошнурованный, пронумерованный и скрепленный печатью учреждения в установленном порядке.

9.16. Журнал регистрации находится на ответственном хранении у председателя Комиссии.

9.17. При изменении состава Комиссии Журнал и все прилагающиеся документы передаются новому составу Комиссии по акту приема-передачи документов.

9.18. Сводный оценочный лист и Протокол оценки результативности и качества работы работников составляется в двух экземплярах:

- 1-й экземпляр находится на ответственном хранении у председателя Комиссии;
- 2-й экземпляр передается для оформления приказа и хранится в книге приказов по личному составу.

9.19. Все документы, касающиеся деятельности Комиссии, хранятся в делах в течение пяти лет.

Х.Заключительные положения

10.1. Об изменении Положения о материальном стимулировании или его отмене работники предупреждаются не позднее, чем за один месяц.

10.2. Выплаты стимулирующего характера включаются в средний заработок при исчислении его во всех случаях.

10.3. Выплаты стимулирующего характера работникам, работающим на условиях совместительства, устанавливаются пропорционально объему выполненных работ или фактически отработанному времени, по решению руководителя.

10.4. Положения о материальном стимулировании распространяется на всех работников Учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению «О материальном стимулировании работников муниципального казенного учреждения Кособродская централизованная клубная система»

Критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы, а также качества выполняемых работ руководителей Учреждений

Критерии эффективности	Оценка в баллах	Периодичность установления стимулирующей надбавки
за интенсивность и высокие результаты работы		
Осуществление инновационной (проектной) деятельности	10	Ежеквартально
За сложность, интенсивность (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы без ущерба ее качеству), напряженность и особый режим работы, за увеличение объема выполняемых работ, не входящих в должностные обязанности;	10-50	Ежемесячно
за качество выполняемых работ		
Обеспечение информационной открытости учреждения -обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными требованиями законодательства - наличие в учреждении стендов с информацией о перечне предоставляемых услуг, в том числе на платной основе, действующем законодательстве в установленной сфере деятельности и с другой информацией, регулярное обновление - наличие официального Интернет-сайта учреждения и его системное сопровождение	5 5 5	Ежеквартально
Своевременность представления отчетов, статистической отчетности, других сведений, и их качество	10	Ежемесячно
Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений	-10	
Своевременное заключение договоров с организациями и предоставление в вышестоящую организацию	20	Ежеквартально

Обеспечение повышения квалификации персонала с выдачей документов установленного образца Не менее 2% от штатной численности учреждения в год Менее 2% от штатной численности учреждения в год	5 2	Ежегодно

Выполнение плана аттестации рабочих мест 100% аттестованных рабочих мест от общего количества рабочих мест в учреждении От 80% до 99% аттестованных рабочих мест от общего количества рабочих мест в учреждении От 60% до 79% аттестованных рабочих мест от общего количества рабочих мест в учреждении От 40% до 59% аттестованных рабочих мест от общего количества рабочих мест в учреждении От 20% до 39% аттестованных рабочих мест от общего количества рабочих мест в учреждении Менее 20% аттестованных рабочих мест от общего количества рабочих мест в учреждении	5 4 3 2 1 0	Ежегодно (до проведения 100%)
Оформление организационно-распорядительных документов, ведение делопроизводства	5	Ежемесячно
Взаимодействие с образовательными организациями, социальными учреждениями, общественными организациями (проведение совместных мероприятий) За каждое мероприятие	5	Ежемесячно
Доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных категорий населения: - граждан пожилого возраста - инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья 20% от общего количества мероприятий 10% от общего количества мероприятий	5 2	
Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки Областной семинар Курсы повышения квалификации Переподготовка	5 10 20	Ежегодно
Наличие высшего профессионального образования	10	Ежегодно

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению «О материальном
стимулировании работников
муниципального казенного
учреждения Кособродская
централизованная клубная
система»

Примерные критерии оценки интенсивности и высоких результатов работы, а также качества выполняемых работ работников культурно-досуговых учреждений

Критерии эффективности	Оценка в баллах	Периодичность установления стимулирующей надбавки
за интенсивность и высокие результаты работы		
Получение грантов из различных источников (всероссийских, областных, муниципальных)	50, 30, 20	Ежегодно
Наличие коллективов со званием «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив» (за каждый) Оформление документов на присвоение и подтверждение звания	10-30	Ежегодно
За сложность, интенсивность (способность в короткие сроки справляться с большим объемом работы без ущерба ее качеству), напряженность и особый режим работы, за увеличение объема выполняемых работ не входящих в должностные обязанности;	10-50	Ежемесячно
за качество выполняемых работ		
Профессиональное мастерство при подготовке мероприятия для самостоятельно, степень участия	15 1-5	Ежемесячно
Профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в творческом процессе: - ведущий, - исполнитель, - участник самодеятельного художественного коллектива.	5 3 1	Ежемесячно
- оказание практической помощи структурным подразделениям,	5	Ежемесячно
- наличие и разработка авторских, оригинальных сценариев, оформлений и пр,	5	Ежемесячно
- контроль за состоянием звуковой и демонстрационной аппаратуры	5	Ежемесячно
Количество любительских объединений (за каждое объединение)	5	Ежемесячно
Количество кружков (за каждый кружок)	20	Ежемесячно
Количество мероприятий для любительских объединений (за каждое)	5	Ежемесячно
Руководство клубным формированием (от 1 и более) Разнообразие жанров (за каждый) Стабильная работа клубных формирований	20 5 5	Творческий сезон

Творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях местного уровня	2	Ежемесячно
Участие клубных формирований, отдельных исполнителей, в мероприятиях (за каждое мероприятие): - всероссийских - областных - муниципальных	15 10 5	Ежеквартально
Организация выездных мероприятий, концертов, программ в населенных пунктах своего территориального отдела в населенных пунктах Троицкого муниципального округа	5 7	Ежемесячно
Участие в выездных мероприятиях, концертах, программах в населенных пунктах своего территориального отдела в населенных пунктах Троицкого муниципального округа	2 5	Ежемесячно
Своевременная отчетность о деятельности формирования	5	
Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	10	Ежеквартально
Семинары, мастер-классы и пр.: участие - проведение,	5 - 15	Ежеквартально
Публикации и освещение деятельности учреждения: - в СМИ; - в социальных сетях, на официальных страницах	10 5	Ежемесячно
Сопровождение работы сайта ДК	5	Ежемесячно
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	5 - 10	Ежемесячно
Ведение исследовательской работы в области сохранения народных и фольклорных традиций	5-10	Ежемесячно
Оказание платных услуг населению (за вид)	5	Ежемесячно
Отсутствие замечаний и негативных отзывов о работе учреждения	5	Ежемесячно
За повышение профессионального уровня и квалификации; высшее образование высшее профильное среднее-специальное среднее-специальное профильное повышение квалификации	10 15 5 10 5	Ежегодно

Примечание: Содержание действующих критериев для установления выплаты за результативность и качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3
к Положению «О материальном
стимулировании работников
муниципального казенного
учреждения Кособродская
централизованная клубная
система»

Оценочный лист

Отчетный период	
Дата составления/ Личная подпись работника (руководителя)	

Работник (Руководитель):

Фамилия, имя, отчество работника	
Наименование учреждения	
Занимаемая должность	
Количество баллов (число/ прописью)	

№ п/п	Наименование критерия оценки интенсивности и высоких результатов работы, а также качества выполняемых работ работника (руководителя)	Результат достижения	Количество баллов	Периодичность оценки
1				
1.1				

« ____ » _____ 202_ года _____ / _____
(подпись) ФИО руководителя

ПРИНЯТО:

Секретарь Комиссии по оценке результативности и качества работы работника(руководителя) учреждения:

« ____ » _____ 202_ года _____ / _____
(подпись) ФИО

Зарегистрировано в Журнале регистрации: № _____

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ _____

для установления размера выплаты за интенсивность и высокие результаты
работы работника (руководителя) учреждения подведомственного
Управлению по культуре и спорту администрации Троицкого
муниципального округа Челябинской области

Отчетный период	
Дата составления	

Комиссия по оценке результативности и качества работы работников учреждения:

Председатель Комиссии	
Секретарь Комиссии	
Члены Комиссии:	
Общее количество баллов (число/ прописью)	

№ п/п	Ф.И.О. работника	должность	№ оценочного листа в Журнале регистрации	Количество набранных баллов		Подпись работника
				Оценочный лист работника	Утверждено Комиссией	
1	2	3	4	5	6	7
1.						
	ИТОГО					

Настоящий Сводный оценочный лист работников учреждения составлен в двух
экземплярах.

Подписи членов Комиссии по оценке результативности и качества работы
руководителей учреждений подведомственных Управлению по культуре и
спорту администрации Троицкого муниципального района Челябинской
области

Председатель Комиссии	
Секретарь Комиссии	
Члены Комиссии:	

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению «О материальном стимулировании работников муниципального казенного учреждения Кособродская централизованная клубная система»

ПРОТОКОЛ №
оценки результативности и качества работы работника
(руководителя) _____,

Комиссия по оценке результативности и качества работы _____ в составе:

<i>Председатель Комиссии</i>	
<i>Секретарь Комиссии</i>	
<i>Члены Комиссии:</i>	

На основании Положения
Оценочный лист с 01.____.20__ г по 30.____.20__ г, предоставленный в Комиссию, Комиссия осуществила работу по оценке интенсивности и высоких результатов работы, а также качества выполняемых работ работника (руководителя) учреждения _____
По итогам работы Комиссии составлен Сводный оценочный лист за _____ для установления размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работника (руководителя) _____, на период с 01.____.20__ по 30.____.20__ г. - _____ баллов

По результатам голосования членов Комиссии:

За _____

Против _____

утвержден Сводный оценочный лист учреждения № __, который является обязательным приложением к настоящему протоколу.

Настоящий протокол составлен в двух экземплярах.

Подписи членов Комиссии по оценке интенсивности и высоких результатов работы, а также качества выполняемых работ

<i>Председатель Комиссии</i>	
<i>Секретарь Комиссии</i>	
<i>Члены Комиссии:</i>	