

Управление культуры администрации МО МР «Сыктывдинский»

П Р И К А З

от « 29 » марта 2013 г.

№ 13/а-ОД

Об утверждении показателей
эффективности и результативности
деятельности руководителя учреждения

В соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.12г. № 2190-р

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения.
2. Создать комиссию по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения,
3. Утвердить Положение о Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, приложение № 1;
4. Включить показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения в трудовые договора с руководителями муниципальных учреждений.

Начальник управления культуры

А.В.Андреев

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ
МО МР «СЫКТЫВДИНСКИЙ»
ПРИКАЗ №38-ОД
от 1 октября 2013 года

Об утверждении Методических рекомендаций по разработке показателей (критериев оценки эффективности) деятельности работников Управления культуры администрации МО МР «Сыктывдинский»; МБУК «СЦКС»; МБУК «СЦБС»; МБУК «СМО»; МАУК «СРДК»; МБУК «СДНР «Зарань»; МБОУДОД «ДШИ с.Пажга»; МБОУДОД «ДШИ с.Зеленец»; МБОУДОД «ДШИ им.С.И Налимова»; МБОУДОД «ШХР с.Выльгорт»

Во исполнении Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и с целью повышения эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Управление культуры администрации МО МР «Сыктывдинский» приказывает:

1. Утвердить методические рекомендации по разработке показателей (критериев оценки эффективности) деятельности работников МБУК «СЦКС»; МБУК «СЦБС»; МБУК «СМО»; МАУК «СРДК»; МБУК «СДНР «Зарань»; МБОУДОД «ДШИ с.Пажга»; МБОУДОД «ДШИ с.Зеленец»; МБОУДОД «ДШИ им.С.И Налимова»; МБОУДОД «ШХР с.Выльгорт» (Приложение 1)

2. Утвердить критерии оценки эффективности деятельности работников МБУК «СЦКС»; МБУК «СЦБС»; МБУК «СМО»; МАУК «СРДК»; МБУК «СДНР «Зарань»; МБОУДОД «ДШИ с.Пажга»; МБОУДОД «ДШИ с.Зеленец»; МБОУДОД «ДШИ им.С.И Налимова»; МБОУДОД «ШХР с.Выльгорт» (Приложение 2)

3. Директорам МБУК «СЦКС»; МБУК «СЦБС»; МБУК «СМО»; МАУК «СРДК»; МБУК «СДНР «Зарань»; МБОУДОД «ДШИ с.Пажга»; МБОУДОД «ДШИ с.Зеленец»; МБОУДОД «ДШИ им.С.И Налимова»; МБОУДОД «ШХР с.Выльгорт» руководствоваться вышеуказанными методическими рекомендациями и примерными критериями оценки эффективности деятельности работников при реализации муниципальных планов мероприятий направленных на повышение эффективности сферы культуры.

Начальник управления культуры

А.В.Андреев

Приложение №1
к Приказу №38 –ОД Управления
культуры администрации МО МР
«Сыктывдинский» от 01.10.2013г

Методические рекомендации
показателей (критериев оценки эффективности) деятельности
работников учреждений культуры администрации МО МО
«Сыктывдинский» МБУК «СЦКС»; МБУК «СЦБС»; МБУК «СМО»;
МАУК «СРДК»; МБУК «СДНР «Зарань»; МБОУДОД «ДШИ с.Пажга»;
МБОУДОД «ДШИ с.Зеленец»; МБОУДОД «ДШИ им.С.И Налимова»;
МБОУДОД «ШХР с.Выльгорт»

Настоящие Методические рекомендации по разработке показателей (критериев оценки эффективности) деятельности работников муниципальных учреждений культуры подготовлены в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», планов мероприятий, направленных на повышение эффективности сферы культуры.

1. Реализация Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Одной из главных целей проводимых во исполнение вышеуказанных нормативных правовых актов структурных преобразований в сфере культуры является обеспечение достойной оплаты труда работников учреждений как результат повышения качества и количества оказываемых услуг в сфере культуры.

В соответствии с подпунктом «а» пункта 1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее - Указ) средняя заработная плата работников учреждений культуры должна быть доведена до средней заработной платы в соответствующем регионе.

Повышение оплаты труда работников учреждений культуры должно осуществляться не механически. Необходимо учитывать следующие особенности:

регулирование стимулирующей части заработной платы работников в зависимости от выполнения критериев и показателей эффективности деятельности работников;

снижение дифференциации в оплате труда работников, оказывающих аналогичные муниципальные услуги;

устранение дисбаланса в оплате труда руководителей и работников учреждений.

2. Регулирование стимулирующей части заработной платы работников в зависимости от выполнения критериев и показателей эффективности деятельности работников.

Направление на стимулирующие выплаты не менее 30% фонда оплаты труда.

Перечень стимулирующих выплат определен Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений культуры

Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных). Размеры стимулирующей надбавки за стаж работы определены четко (в процентах от должностного оклада):

при стаже работы от 1 года до 5 лет - **5 процентов**;

при стаже работы от 5 до 10 лет - **10 процентов**;

при стаже работы от 10 до 15 лет- **15 процентов**.

при стаже работы свыше 15 лет-**20 процентов**

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Размеры данной выплаты также определены Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений культуры. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Установление и регулирование конкретному работнику стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы непосредственно привязаны к сложности, значимости и квалификации труда, зависят от личного вклада каждого работника в общее дело.

Работники, при равной квалификации и одинаковых затратах рабочего времени, показывают различную результативность труда, т.е. работают с различной степенью эффективности.

Критерии оценки эффективности работы работников можно разделить на 2 группы:

1. Общеорганизационные, включающие в себя систему оценки личных деловых профессиональных качеств:

степень выполнения работы в рамках установленных должностных обязанностей (должностные обязанности должны быть конкретизированы для каждого работника) - качественная, не качественная;

полнота и своевременность выполнения данных обязанностей;

степень выполнения целевых показателей;

контроль выполнения поручений;

контроль рабочего времени;

личные качества;

повышение профессионального уровня и квалификации;

предложения по внедрению новых методов работы, повышения эффективности уже отработанных методик, разработка инновационных форм и предложений, направленных на улучшение работы подведомственного участка и учреждения в целом.

2. Специализированные, которые разрабатываются каждым учреждением конкретно на основе имеющихся рекомендаций с учетом особенностей должности, вида деятельности, специфики труда в имеющихся условиях. Размеры устанавливаются в виде интенсивности:

от 30 до 50 баллов -10% интенсивность

от 50 до 70 баллов -20% интенсивность

от 70 до 100 баллов -30% интенсивность

более 100 баллов -40% интенсивность

Выплаты производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Для каждого работника учреждения культуры должны быть разработаны показатели и критерии оценки персональной деятельности, которые должны быть объективными, обоснованными, прозрачными, юридически допустимыми и разрабатываться с учетом специфики работы учреждения целом и в каждом случае создаваться для конкретной должности.

Специализированные критерии оценки эффективности деятельности работников муниципальных культурно-досуговых учреждений, муниципальных музеев и библиотек в разрезе должностей прилагаются к настоящим методическим рекомендациям.

Применение показателей и критериев эффективности работы при построении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры должно осуществляться с учетом следующих принципов:

до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки выполнения трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда (в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему);

вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику, и не допускать двойного толкования.

В качестве меры, заставляющей руководителя искать дополнительные источники финансирования, в том числе для повышения заработной платы работников учреждения, предлагается ввести в целевые показатели эффективности деятельности руководящего состава и отдельных должностей работников плановый показатель «Рост доходов по платным услугам». Данный показатель должен стимулировать руководителя учреждения к поиску пополнения бюджета учреждения дополнительными источниками финансирования, часть которых будет направлена в фонд заработной платы работников учреждения.

Введение системы оценки эффективности деятельности работников учреждений должно сопровождаться внедрением механизма контроля за

выполнением целевых показателей деятельности учреждений, структурных подразделений и конкретных работников. Он должен позволять оценивать выполнение целевых показателей, быть не сложным в администрировании и понятным для работников, а также учитывать специфику учреждения и его материальную оснащенность. Например, возможно при отделе (управлении культуры муниципального района (городского округа) создание рабочей группы с участием учредителя учреждения, руководства учреждения и его структурных подразделений, специалистов, ведущих методическую деятельность в масштабе района (города), представителей трудового коллектива (профсоюз).

Для перехода работников учреждений культуры на «эффективный контракт» необходимо выполнить следующие мероприятия:

- доработка и утверждение критериев и показателей эффективности труда работников учреждений культуры;
 - внедрение в учреждениях культуры критериев и показателей эффективности труда работников;
 - перевод работников учреждений культуры на «эффективный контракт»: работа по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (новых трудовых договоров) с руководителями и работниками учреждений, оказывающих государственные (муниципальные) услуги, в порядке, установленном трудовым законодательством;
 - повышение квалификации работников муниципальных учреждений, осуществляющих работу по оказанию муниципальных услуг.

3. Оптимизация дифференциации в оплате труда работников учреждений культуры в зависимости от квалификации и сложности работы, в том числе в части обеспечения оптимальной дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на прочий персонал с учетом предельной доли административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не более 40%.

Приложение 2
к приказу №38 –ОД Управления
культуры администрации МО МР
«Сыктывдинский» от 01.10.2013г

**Критерии оценки эффективности деятельности
работников муниципальных культурно-досуговых учреждений**

№ п/ п	Критерии эффективности деятельности	Размер стимулирующей надбавки высокий и качественный результат работы (количество баллов)	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
Руководитель самодеятельного художественного коллектива, имеющего звание «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив»: режиссёр, хормейстер, балетмейстер			
1	Инициативное участие в проектной деятельности	15	Ежеквартальный
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Ежеквартальный
4	Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок и пр.	5	Ежеквартальный
5	Оказание практической помощи коллективам художественного творчества района	5	Ежеквартальный
6	Руководство коллективами	1-количество -5 2 и более-10	Ежеквартальный
7	Участие в сборных концертах (не менее 10 раз в год)	5	Ежеквартальный
8	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
10	Стабильность состава участников клубных формирований	5	Ежеквартальный
11	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Аккомпаниатор-концертмейстер			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в качестве аккомпаниатора в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
4	Участие в концертных программах в качестве исполнителя	20	Ежеквартальный
5	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный

6	Отсутствие замечаний и жалоб Максимальное количество баллов	5 100 баллов	Ежеквартальный
Методист по кино			
1	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	15	Ежеквартальный
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	20	Годовой
4	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
5	Участие в оказание платных услуг	20	Ежеквартальный
6	Руководство клубным формированием (не менее 2-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Методист			
1	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	20	Ежеквартальный
2	Получение грантов (всероссийских, республиканских, муниципальных)	25	Годовой
3	Повышение квалификации	10	Годовой
4	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	20	Годовой
5	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Культорганизатор			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Проведение свыше 15 игровых программ в год	25	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Руководство клубным формированием	10	Ежеквартальный

7	(не менее 3-х) Отсутствие замечаний и жалоб Максимальное количество баллов	5 100 баллов	Ежеквартальный
Заведующий отделом по работе с молодежью, Заведующий сектором по работе с молодежью, заведующий детским сектором			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой
3	Проведение свыше 15 авторских игровых программ в год	25	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов 100 баллов			
Художественный руководитель			
1	Получение грантов из различных источников (республиканских, муниципальных), участие в проектной деятельности	15	Годовой
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 7)	5	Годовой
4	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
7	Руководство клубным формированием (от 1 и более)	5	Ежеквартальный
8	Концертные выступления коллективов (1 раз в месяц)	5	Ежеквартальный
9	Сопровождение работы сайта	5	Ежеквартальный
10	Отсутствие замечаний и жалоб Максимальное количество баллов	5 100 баллов	Ежеквартальный
Директор ДК (Заведующий клубом)			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в проектной деятельности	10	Годовой
3	Участие в конкурсах, фестивалях,	- всероссийский -10	Годовой

	смотре	-республиканский-5 -муниципальный-5	
4	Рост доходов по платным услугам	20	Ежеквартальный
5	Выполнение контрольных показателей	10	Годовой
6	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	10	Годовой
7	Доля культурно-массовых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий)	10	Годовой
8	Наличие публикаций в СМИ о деятельности (1 раз в месяц)	5	Годовой
9	Отсутствие предписаний пожарной службы и соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	5	Ежеквартальный
Максимальное количество -100 баллов			
Художник-оформитель			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	20	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество -100 баллов			
Руководитель кружка			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотре	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			

Звукооператор			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Обеспечение качественного озвучивания мероприятия	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов-100 баллов			
Заведующий техническим сектором			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Обеспечение бесперебойной работы оборудования	20	Ежеквартальный
5	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
6	Внедрение в мероприятия новых музыкальных форм	10	Ежеквартальный
7	Методическая и практическая помощь творческим коллективам района	15	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Светооператор			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Обеспечение качественного сопровождения мероприятия	25	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	20	Ежеквартальный
5	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество- 100 баллов			
Ведущий дискотеки			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой

4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
6	Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заместитель директора по АХЧ			
1	Рост доходов по платным услугам	10	Ежеквартальный
2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	15	Ежеквартальный
3	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	15	Ежеквартальный
4	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Годовой
5	Проведение косметических ремонтов, промывка отопительной системы	25	
6	Отсутствие судебных решений, предписаний, представлений	15	Ежеквартальный
7	Соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	15	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заместитель директора музейного объединения, заведующий филиалом			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в проектной деятельности	10	Годовой
3	Рост доходов по платным услугам	10	Ежеквартальный
4	Количество культурно-массовых мероприятий (не менее 60 культурно-массовых мероприятий в год)	20	Годовой
5	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
6	Доля культурно-массовых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий)	10	Годовой
7	Сопровождение работы сайта	10	Ежеквартальный
8	Отсутствие предписаний судебных решений, предписаний. представлений	5	Ежеквартальный
9	Соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заведующий сектором краеведенья, передвижной выставкой			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Обеспечение качественного проведения	20	Ежеквартальный

5	мероприятия Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
6	Внедрение новых форм работы, проведение мероприятий, способствующих увеличению посещаемости музея по сравнению с предыдущим годом	25	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Хранитель музейных предметов			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Осуществление систематизации музейных предметов	25	Годовой
3	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
5	Наличие публикаций в СМИ о деятельности (1 раз в месяц)	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Экскурсовод			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Внедрение новых форм работы, проведение мероприятий, способствующих увеличению посещаемости музея по сравнению с предыдущим годом	25	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой
5	Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Преподаватель (концертмейстер)			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Сохранность контингента обучающихся	До 50%-20 Свыше 50%-10	Годовой
3	Наличие особых достижений учащихся	-Достижений нет-0 -всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Ежеквартальный
4	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой
5	Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный

7	Освоение и использование в образовательном процессе современного учебного оборудования и средств обучения	5	Годовой
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
СДНР «Зарань»			
Менеджер			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заведующий учебно-методическим сектором			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Сохранность контингента обучающихся	До 50%-20 Свыше 50%-10	Годовой
3	Наличие особых достижений учащихся	- Достижений нет -0 - всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Ежеквартальный
4	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой
5	Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
7	Освоение и использование в образовательном процессе современного учебного оборудования и средств обучения	5	Годовой
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заведующий сектором по связям с общественностью и инвестициями			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный
5	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
6	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности	25	Годовой

	(опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом		
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заведующий отделом			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Проведение свыше 15 авторских игровых программ в год	25	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заместитель директора по творчеству			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в проектной деятельности	10	Годовой
3	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
4	Рост доходов по платным услугам	20	Ежеквартальный
5	Выполнение контрольных показателей	10	Годовой
6	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	10	Годовой
7	Доля культурно-массовых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий)	10	Годовой
8	Наличие публикаций в СМИ о деятельности (1 раз в месяц)	5	Годовой
9	Отсутствие предписаний пожарной службы и соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заместитель по АХЧ			
1	Рост доходов по платным услугам	10	Ежеквартальный
2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	15	Ежеквартальный
3	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	15	Ежеквартальный

4	Отсутствие замечаний и жалоб	5	
5	Проведение косметических ремонтов, промывка отопительной системы	25	Годовой
6	Отсутствие предписаний пожарной службы	15	Ежеквартальный
7	Соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	15	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			

Утверждено
 Приказом №42-а –ОД Управления
 культуры администрации МО МР
 «Сыктывдинский» от 01.11.2013г

**Критерии
 оценки эффективности деятельности административно-
 управленческого персонала**

№ п/п	Примерные критерии эффективности деятельности	Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы (количество баллов)	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
Заведующий РМЦ			
1	Организация обучающих мероприятий для сотрудников (семинары, тренинги, практикумы и т.д.)	10	Ежеквартально
2	Участие сотрудников в конкурсах, различных уровней (районного, республиканского, и т.д.)	10	Ежеквартально
3	Отсутствие нарушений, оформленных в установленном порядке контрольно-надзорными органами	5	
4	Взаимодействие со СМИ	10	
5	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	20	Ежеквартальный
6	Получение грантов (всероссийских, республиканских, муниципальных)	10	Годовой
7	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	15	Годовой
8	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
Максимальное количество баллов – 100 баллов			
Начальник отдела кадров			
1	Участие сотрудников в курсах повышения квалификации, проводимых вышестоящими организациями.	10	Ежеквартально
2	Отсутствие замечаний руководителя, проверяющих органов по своевременности и правильности оформления кадровых документов	20	Ежеквартально

3	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний руководителя, проверяющих органов по своевременности и правильности оформления правовых документов учреждения	20	Ежеквартально
4	Повышение квалификации	10	Ежегодно
6	Отсутствие жалоб работников учреждения по ведению консультативной работы по кадрам	15	Ежеквартально
7	Наличие системной работы по вопросам аттестации	25	Ежеквартально
Максимальное количество баллов – 100 баллов			
Заведующий отделом народного творчества			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой
3	Проведение свыше 15 авторских игровых программ в год	25	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов – 100 баллов			
Ведущий методист			
1	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	20	Ежеквартальный
2	Получение грантов (всероссийских, республиканских, муниципальных)	25	Годовой
3	Повышение квалификации	10	Годовой
4	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	20	Годовой
5	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов-100 баллов			
Заведующий производственно-техническим сектором			

1	Поддержание уровня квалификации	20	Ежеквартальный
2	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	25	Ежеквартальный
3	Отсутствие замечаний и жалоб от сотрудников	5	Ежеквартальный
4	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний руководителя, проверяющих органов по своевременности и правильности оформления правовых документов учреждения	20	Годовой
5	Отсутствие судебных решений, предписаний, представлений	15	Ежеквартальный
6	Оперативное исполнение заданий руководителя	15	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов-100 баллов			
Заведующий автоклубом			
1	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	20	Ежеквартальный
2	Получение грантов (всероссийских, республиканских, муниципальных)	25	Годовой
3	Повышение квалификации	10	Годовой
4	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	20	Годовой
5	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов-100 баллов			
Заведующий юридическим отделом			
1	Участие сотрудников в курсах повышения квалификации, проводимых вышестоящими организациями.	10	Ежеквартально
2	Отсутствие замечаний руководителя, проверяющих органов по своевременности и правильности оформления правовых документов	20	Ежеквартально
3	Отсутствие предписаний надзорных органов, замечаний руководителя, проверяющих органов по своевременности и правильности оформления правовых документов учреждения	20	Ежеквартально
4	Повышение квалификации	10	Ежегодно
6	Отсутствие жалоб работников	15	Ежеквартально

	учреждения по ведению консультативной работы по юридическим вопросам		
7	Наличие системной работы по вопросам аттестации	25	Ежеквартально

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«СЫКТЫВДИНСКИЙ РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»
ПРИКАЗ № 15 -ОД
от 1 ноября 2013 года

**Об утверждении показателей (критериев оценки эффективности)
деятельности работников МАУК «Сыктывдинский районный Дом
культуры»**

Во исполнении Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и с целью повышения эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры МАУК «Сыктывдинский районный Дом культуры» приказывает:

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МАУК «СРДК» (приложение 1)

2. Утвердить критерии оценки эффективности деятельности работников МАУК «СРДК» (Приложение 2)

3. Заключить с работниками МАУК «СРДК» дополнительные соглашения в котором определены показатели и критерии оценки труда («эффективный контракт»)

Директор МАУК «СРДК»

А.П.Васильева

УТВЕРЖДАЮ: директор МАУК «СРДК»

_____ А.П.Васильева

П о л о ж е н и е
об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального автономного учреждения культуры «Сыктывдинский
районный Дом культуры»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Сыктывдинский районный Дом культуры» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы муниципального образования «О введении в действие решения Совета МО МР «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры искусства» (далее - Постановление).

Настоящее Положение вводится в целях:

- установления размеров заработной платы работникам Учреждения, за труд в зависимости от напряженности, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в соответствии с законодательством, регулирующим вопросы оплаты труда работников бюджетных учреждений;

- материальной поддержки работников МАУК «Сыктывдинский районный Дом культуры», заинтересованности в повышении профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, развития творческой инициативы, улучшения исполнительской дисциплины.

Положение направлено на повышение качества труда, укрепление дисциплины труда и заинтересованности каждого работника в конечных результатах деятельности.

2. Заработная плата

2.1. Заработная плата работнику МАУК «Сыктывдинский районный Дом культуры» определяется трудовым договором.

2.2. Заработная плата работника МАУК «Сыктывдинский районный Дом культуры», состоит из:

- а) должностного оклада;
- б) персональной выплаты;
- в) выплат компенсационного характера;
- г) выплат стимулирующего характера;
- д) материальной помощи;
- е) других выплат;
- ж) прочих выплат.

2.3. Выплаты, указанные в подпунктах «г» - «е» . производятся в пределах доведенных до Учреждения лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год по соответствующему коду расходов бюджетной классификации Российской Федерации для исполнения бюджетных обязательств Учреждения.

2.4. Заработная плата может устанавливаться и в твердой, оговоренной договором, сумме. В данном случае зарплата может включать в себя все составные части п.2.2.

2.5. Выплаты по подпункту «ж» осуществляются за счет безвозмездных поступлений в виде добровольных пожертвований в денежной форме.

3. Должностной оклад

3.1. Должностной оклад работнику устанавливается с учетом отнесения Учреждения к соответствующей группе по оплате труда, а также в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и профессиональными достижениями.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются трудовым договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 Трудового Кодекса РФ).

4.3. Оплата труда в ночное время осуществляется в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса РФ.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

Работнику МАУК «Сыктывдинский районный Дом культуры», работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии с приказом руководителя.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается индивидуально каждому работнику на основании отнесения учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, с учетом критериев оценки результативности работы учреждения, в зависимости от стажа работы и личного вклада работника в общие результаты деятельности Учреждения, в соответствии с Постановлением и приказом.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) надбавка за интенсивность, высокие результаты работы;
- 2) надбавка за выслугу лет;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** работнику устанавливается в процентном отношении к окладу в размере **до 150%**, критерии оценки эффективности работы работников разрабатываются каждым учреждением конкретно на основе имеющихся рекомендаций с учетом особенностей должности, вида деятельности, специфики труда в имеющихся условиях. Размеры устанавливаются в виде интенсивности:

от 30 до 50 баллов -10% интенсивность

от 50 до 70 баллов -20% интенсивность

от 70 до 100 баллов -30% интенсивность

более 100 баллов -40% интенсивность

Выплаты производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Для каждого работника учреждения культуры должны быть разработаны показатели и критерии оценки персональной деятельности, которые должны быть объективными, обоснованными, прозрачными, юридически допустимыми и разрабатываться с учетом специфики работы учреждения целом и в каждом случае создаваться для конкретной должности.

Применение показателей и критериев эффективности работы при построении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры должно осуществляться с учетом следующих принципов:

до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки выполнения трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда (в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему);

вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику, и не допускать двойного толкования.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам работы, отражаются в трудовом договоре

5.4. Надбавка за выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от стажа работы в процентном отношении к окладу в размере **до 20%**, отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы работникам производятся в следующих случаях:

- по итогам работы за истекший месяц;
- по итогам работы в текущем календарном году;
- по итогам проведения значимых в жизни республики международных, общероссийских, межрегиональных и общереспубликанских мероприятий.

Основанием для премирования работника являются:

- успешное осуществление задач и функций, возложенных на учреждение;
- внедрение современных новых технологий в работу учреждения;
- организация и проведение на высоком уровне основных плановых мероприятий;
- особые достижения в проведении мероприятий международного, общероссийского, межрегионального и республиканского значений.

Конкретный размер премии работнику по итогам работы за истекший месяц, единовременной по итогам работы в текущем календарном году, по итогам проведения значимых мероприятий определяется в зависимости от личного вклада работника в общие результаты деятельности МАУК «Сыктывдинский районный Дом культуры».

Размер премии по итогам работы за истекший месяц устанавливается с учетом отнесения учреждению одной из четырех групп по оплате труда в процентном отношении к окладу в следующих размерах:

Лишение или снижение размера премии каждому конкретному работнику осуществляется на основании приказа руководителя за следующие нарушения и упущения в работе:

- нарушение работником трудовой и исполнительской дисциплины;
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником поручений руководителя органа управления культуры, иного должностного лица, имеющего право давать работнику обязательные для исполнения поручения;
- нарушение деловой этики;
- нарушение сроков сдачи бухгалтерской и финансовой отчетности;
- нарушения, выявленные по итогам проверок основной и финансово-хозяйственной деятельности;
- нарушение правил техники безопасности и охраны труда;

Начисление выплат стимулирующего характера работнику (в части надбавки за интенсивность, высокие результаты работы, надбавки за выслугу лет и премиальной выплаты по итогам работы за истекший месяц) производится пропорционально фактически отработанному времени.

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1 Материальная помощь работнику МАУК «Сыктывдинский районный Дом культуры», оформляется приказом руководителя.

6.2 Работнику материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

- а) при выходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- б) в связи с персональными или юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет), государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с выходом на пенсию и прекращением трудовой деятельности;

- Г) в связи с трудным материальным положением;
- Д) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств;
- Е) в связи со смертью близкого родственника (матери, отца, детей, жены, мужа);
- Ж) в случае смерти работника материальная помощь выплачивается близкому родственнику.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи служат:

личное заявление работника

7. Порядок, условия и нормы расходов командировочных средств.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, а также:

7.1. возмещение дополнительных расходов (суточные):

- в размере до 700 рублей за каждый день нахождения в командировке за пределами Республики Коми;

- в размере до 300 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Республики Коми;

Дополнительные расходы (суточные) выплачиваются за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути. Если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.2. при направлении работника в командировку ему выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду, по найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с суточными.

7.3. по возвращению из командировки работник обязан в течении 3-х дней: предоставить в Централизованную бухгалтерию, авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах по установленной форме и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходов по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и иных связанных с командировкой расходах, произведенных с разрешения руководителя.

8. Прочие выплаты

8.1. Прочие выплаты производятся за счет безвозмездных поступлений в виде добровольных пожертвований в денежной форме.

8.2. Выплаты осуществляются по согласованию с благотворителем.

8.3. Размер выплаты устанавливается в процентном отношении до 10% от суммы безвозмездных поступлений.

9. Заключительные положения

9.1. Данное Положение может быть пересмотрено:

- в соответствии с изменением задач и функций МАУК «Сыктывдинский районный Дом культуры»;

- по мотивированным предложениям руководства органа управления культуры, руководителей Учреждений.

9.2. Настоящее Положение вводится в действие **с 01 ноября 2013 года.**

Приложение 2
к приказу № 15–ОД МАУК
«СРДК» от 01.11.2013г

**Критерии оценки эффективности деятельности
работников муниципальных культурно-досуговых учреждений**

№ п/ п	Критерии эффективности деятельности	Размер стимулирующей надбавки высокий и качественный результат работы (количество баллов)	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
Руководитель самодеятельного художественного коллектива, имеющего звание «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив»: режиссёр, хормейстер, балетмейстер			
1	Инициативное участие в проектной деятельности	15	Ежеквартальный
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Ежеквартальный
4	Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок и пр.	5	Ежеквартальный
5	Оказание практической помощи коллективам художественного творчества района	5	Ежеквартальный
6	Руководство коллективами	1-количество -5 2 и более -10	Ежеквартальный
7	Участие в сборных концертах (не менее 10 раз в год)	5	Ежеквартальный
8	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
10	Стабильность состава участников клубных формирований	5	Ежеквартальный
11	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100 баллов	

Аkkомпаниатор-концертмейстер			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в качестве аккомпаниатора в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
4	Участие в концертных программах в качестве исполнителя	20	Ежеквартальный
5	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Методист по кино			
1	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	15	Ежеквартальный
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	20	Годовой
4	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
5	Участие в оказание платных услуг	20	Ежеквартальный
6	Руководство клубным формированием (не менее 2-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Методист			
1	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	20	Ежеквартальный
2	Получение грантов (всероссийских, республиканских, муниципальных)	25	Годовой
3	Повышение квалификации	10	Годовой
4	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	20	Годовой
5	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	

Культурорганизатор			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой
3	Проведение свыше 15 игровых программ в год	25	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Заведующий отделом по работе с молодежью, Заведующий сектором по работе с молодежью, заведующий детским сектором			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой
3	Проведение свыше 15 авторских игровых программ в год	25	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Художественный руководитель			
1	Получение грантов из различных источников (республиканских, муниципальных), участие в проектной деятельности	15	Годовой
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 7)	5	Годовой
4	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой

6	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
7	Руководство клубным формированием (от 1 и более)	5	Ежеквартальный
8	Концертные выступления коллективов (1 раз в месяц)	5	Ежеквартальный
9	Сопровождение работы сайта	5	Ежеквартальный
10	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	

Директор ДК (Заведующий клубом)

1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в проектной деятельности	10	Годовой
3	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой
4	Рост доходов по платным услугам	20	Ежеквартальный
5	Выполнение контрольных показателей	10	Годовой
6	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	10	Годовой
7	Доля культурно-массовых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий)	10	Годовой
8	Наличие публикаций в СМИ о деятельности (1 раз в месяц)	5	Годовой
9	Отсутствие предписаний пожарной службы и соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	5	Ежеквартальный

Максимальное количество -100 баллов

Художник-оформитель

1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	20	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный

Максимальное количество -100 баллов			
Руководитель кружка			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Звукооператор			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Обеспечение качественного озвучивания мероприятия	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов-100 баллов			
Заведующий техническим сектором			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Обеспечение бесперебойной работы оборудования	20	Ежеквартальный
5	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
6	Внедрение в мероприятия новых музыкальных форм	10	Ежеквартальный
7	Методическая и практическая помощь творческим коллективам района	15	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Светооператор			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Обеспечение качественного сопровождения мероприятия	25	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг	20	Годовой

4	населению Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	20	Ежеквартальный
5	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество- 100 баллов			
Ведущий дискотеки			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
6	Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заместитель директора по АХЧ			
1	Рост доходов по платным услугам	10	Ежеквартальный
2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	15	Ежеквартальный
3	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	15	Ежеквартальный
4	Отсутствие замечаний и жалоб	5	
5	Проведение косметических ремонтов, промывка отопительной системы	25	Годовой
6	Отсутствие судебных решений, предписаний, представлений	15	Ежеквартальный
7	Соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	15	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«СЫКТЫВДИНСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»

ПРИКАЗ

№ 25-а -ОД

01.11.2013г

О внесении изменений в Положение
об оплате труда и материальном
стимулировании работников МБУК «СЦКС»

1.Внести в приказ МБУК «Сыктывдинская централизованная клубная система» от 01.07.2013г №10-а –ОД «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУК «Сыктывдинская централизованная клубная система» следующие изменения:

в Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУК «Сыктывдинская централизованная клубная система»,

1)пункт 5.3. изложить в следующей редакции:

«Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работнику устанавливается в процентном отношении к окладу в размере **до 150%**

Критерии оценки эффективности работы работников разрабатываются каждым учреждением конкретно на основе имеющихся рекомендаций с учетом особенностей должности, вида деятельности, специфики труда в имеющихся условиях. Размеры устанавливаются в виде интенсивности:

от 30 до 50 баллов -10% интенсивность

от 50 до 70 баллов -20% интенсивность

от 70 до 100 баллов -30% интенсивность

более 100 баллов -40% интенсивность

Выплаты производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Для каждого работника учреждения культуры должны быть разработаны показатели и критерии оценки персональной деятельности, которые должны быть объективными, обоснованными, прозрачными, юридически допустимыми и разрабатываться с учетом специфики работы учреждения целом и в каждом случае создаваться для конкретной должности.

Применение показателей и критериев эффективности работы при построении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры должно осуществляться с учетом следующих принципов:

до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки выполнения трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда (в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему);

вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику, и не допускать двойного толкования.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам работы, отражаются в трудовом договоре

2)дополнить приложением 2 к настоящему положению.»;

3.Настоящий приказ вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2013г года

4.Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение 2
к приказу №25-а –ОД МБУК
«СЦКС» от 01.11.2013г

**Критерии оценки эффективности деятельности
работников муниципальных культурно-досуговых учреждений**

№ п/ п	Критерии эффективности деятельности	Размер стимулирующей надбавки высокий и качественный результат работы (количество баллов)	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
Руководитель самостоятельного художественного коллектива, имеющего звание «Народный (образцовый) самостоятельный коллектив»: режиссёр, хормейстер, балетмейстер			
1	Инициативное участие в проектной деятельности	15	Ежеквартальный
2 3	Повышение квалификации Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	10 -всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой Ежеквартальный
4	Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок и пр.	5	Ежеквартальный
5	Оказание практической помощи коллективам художественного творчества района	5	Ежеквартальный
6	Руководство коллективами	1-количество -5 2 и более-10	Ежеквартальный
7	Участие в сборных концертах (не менее 10 раз в год)	5	Ежеквартальный
8	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
10	Стабильность состава участников клубных формирований	5	Ежеквартальный
11	Отсутствие замечаний и жалоб Максимальное количество баллов	5 100 баллов	Ежемесячный

Аkkомпаниатор-концертмейстер			
1	Повышение квалификации	10	Годовой Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	
3	Участие в качестве аккомпаниатора в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
4	Участие в концертных программах в качестве исполнителя	20	Ежеквартальный
5	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Методист по кино			
1	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	15	Ежеквартальный
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	20	Годовой
4	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
5	Участие в оказание платных услуг	20	Ежеквартальный
6	Руководство клубным формированием (не менее 2-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Методист			
1	Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	20	Ежеквартальный
2	Получение грантов (всероссийских, республиканских, муниципальных)	25	Годовой
3	Повышение квалификации	10	Годовой
4	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	20	Годовой
5	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	

Культурорганизатор			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Проведение свыше 15 игровых программ в год	25	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Заведующий отделом по работе с молодежью, Заведующий сектором по работе с молодежью, заведующий детским сектором			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Проведение свыше 15 авторских игровых программ в год	25	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов		100 баллов	
Художественный руководитель			
1	Получение грантов из различных источников (республиканских, муниципальных), участие в проектной деятельности	15	Годовой
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 7)	5	Годовой
4	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
5	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой
6	Участие в оказании платных услуг	20	Ежеквартальный

7	населению Руководство клубным формированием (от 1 и более)	5	Ежеквартальный
8	Концертные выступления коллективов (1 раз в месяц)	5	Ежеквартальный
9	Сопровождение работы сайта	5	Ежеквартальный
10	Отсутствие замечаний и жалоб Максимальное количество баллов	5 100 баллов	Ежеквартальный
Директор ДК (Заведующий клубом)			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в проектной деятельности	10	Годовой
3	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой
4	Рост доходов по платным услугам	20	Ежеквартальный
5	Выполнение контрольных показателей	10	Годовой
6	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	10	Годовой
7	Доля культурно-массовых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий)	10	Годовой
8	Наличие публикаций в СМИ о деятельности (1 раз в месяц)	5	Годовой
9	Отсутствие предписаний пожарной службы и соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	5	Ежеквартальный
Максимальное количество -100 баллов			
Художник-оформитель			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	20	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество -100 баллов			

Руководитель кружка			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Звукооператор			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Обеспечение качественного озвучивания мероприятия	25	Ежеквартальный
5	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов-100 баллов			
Заведующий техническим сектором			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	-всероссийский -10 -республиканский-5 -муниципальный-5	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Обеспечение бесперебойной работы оборудования	20	Ежеквартальный
5	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
6	Внедрение в мероприятия новых музыкальных форм	10	Ежеквартальный
7	Методическая и практическая помощь творческим коллективам района	15	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Светооператор			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Обеспечение качественного сопровождения мероприятия	25	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг	20	Годовой

4	населению Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	20	Ежеквартальный
5	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество- 100 баллов			
Ведущий дискотеки			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный
5	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
6	Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заместитель директора по АХЧ			
1	Рост доходов по платным услугам	10	Ежеквартальный
2	Соблюдение санитарно-гигиенических требований	15	Ежеквартальный
3	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	15	Ежеквартальный
4	Отсутствие замечаний и жалоб	5	
5	Проведение косметических ремонтов, промывка отопительной системы	25	Годовой
6	Отсутствие судебных решений, предписаний, представлений	15	Ежеквартальный
7	Соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	15	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«СЫКТЫВДИНСКОЕ МУЗЕЙНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»

ПРИКАЗ № 12 -ОД
от 1 ноября 2013 года

**Об утверждении показателей (критериев оценки эффективности)
деятельности работников МБУК «Сыктывдинское музейное
объединение»**

Во исполнении Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и с целью повышения эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры МБУК «СМО» приказывает:

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУК «СМО» (приложение 1)
2. Утвердить критерии оценки эффективности деятельности работников МБУК «СМО» (Приложение 2)
3. Заключить с работниками МБУК «СМО» дополнительные соглашения в котором определены показатели и критерии оценки труда («эффективный контракт»)

Директор МБУК «СМО»

Т.В.Полина

УТВЕРЖДАЮ: директор МБУК «СМО»

_____ Т.В.Полина

П о л о ж е н и е
об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
«Сыктывдинское музейное объединение»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения культуры «Сыктывдинский районный Дом культуры» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы муниципального образования «О введении в действие решения Совета МО МР «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры искусства» (далее - Постановление).

Настоящее Положение вводится в целях:

- установления размеров заработной платы работникам Учреждения, за труд в зависимости от напряженности, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в соответствии с законодательством, регулирующим вопросы оплаты труда работников бюджетных учреждений;

- материальной поддержки работников МБУК «СМО», заинтересованности в повышении профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, развития творческой инициативы, улучшения исполнительской дисциплины.

Положение направлено на повышение качества труда, укрепление дисциплины труда и заинтересованности каждого работника в конечных результатах деятельности.

2. Заработная плата

2.1. Заработная плата работнику МБУК «Сыктывдинское музейное объединение» определяется трудовым договором.

2.2. Заработная плата работника МБУК «Сыктывдинское музейное объединение», состоит из:

- а) должностного оклада;
- б) персональной выплаты;
- в) выплат компенсационного характера;
- г) выплат стимулирующего характера;
- д) материальной помощи;
- е) других выплат;
- ж) прочих выплат.

2.3. Выплаты, указанные в подпунктах «г» - «е» . производятся в пределах доведенных до Учреждения лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год по соответствующему коду расходов бюджетной классификации Российской Федерации для исполнения бюджетных обязательств Учреждения.

2.4. Заработная плата может устанавливаться и в твердой, оговоренной договором, сумме. В данном случае зарплата может включать в себя все составные части п.2.2.

2.5. Выплаты по подпункту «ж». осуществляются за счет безвозмездных поступлений в виде добровольных пожертвований в денежной форме.

3. Должностной оклад

3.2. Должностной оклад работнику устанавливается с учетом отнесения Учреждения к соответствующей группе по оплате труда, а также в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и профессиональными достижениями.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются трудовым договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 Трудового Кодекса РФ).

4.3. Оплата труда в ночное время осуществляется в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса РФ.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

Работнику МБУК «Сыктывдинская централизованная клубная система», работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии с приказом руководителя.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается индивидуально каждому работнику на основании отнесения учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, с учетом критериев оценки результативности работы учреждения, в зависимости от стажа работы и личного вклада работника в общие результаты деятельности Учреждения, в соответствии с Постановлением и приказом.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 4) надбавка за интенсивность, высокие результаты работы;
- 5) надбавка за выслугу лет;
- 6) премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** работнику устанавливается в процентном отношении к окладу в размере **до 150%**

Критерии оценки эффективности работы работников разрабатываются каждым учреждением конкретно на основе имеющихся рекомендаций с учетом особенностей должности, вида деятельности, специфики труда в имеющихся условиях. Размеры устанавливаются в виде интенсивности:

от 30 до 50 баллов -10% интенсивность

от 50 до 70 баллов -20% интенсивность

от 70 до 100 баллов -30% интенсивность

более 100 баллов -40% интенсивность

Выплаты производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Для каждого работника учреждения культуры должны быть разработаны показатели и критерии оценки персональной деятельности, которые должны быть объективными, обоснованными, прозрачными, юридически допустимыми и разрабатываться с учетом специфики работы учреждения целом и в каждом случае создаваться для конкретной должности.

Применение показателей и критериев эффективности работы при построении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры должно осуществляться с учетом следующих принципов:

до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки выполнения трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда (в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему);

вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику, и не допускать двойного толкования.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам работы, отражаются в трудовом договоре

5.4. Надбавка за выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от стажа работы в процентном отношении к окладу в размере **до 20%**, отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы работникам производятся в следующих случаях:

- по итогам работы за истекший месяц;
- по итогам работы в текущем календарном году;
- по итогам проведения значимых в жизни республики международных, общероссийских, межрегиональных и общереспубликанских мероприятий.

Основанием для премирования работника являются:

- успешное осуществление задач и функций, возложенных на учреждение;
- внедрение современных новых технологий в работу учреждения;
- организация и проведение на высоком уровне основных плановых мероприятий;
- особые достижения в проведении мероприятий международного, общероссийского, межрегионального и республиканского значений.

Конкретный размер премии работнику по итогам работы за истекший месяц, единовременной по итогам работы в текущем календарном году, по итогам проведения значимых мероприятий определяется в зависимости от личного вклада работника в общие результаты деятельности МБУК «Сыктывдинское музейное объединение».

Размер премии по итогам работы за истекший месяц устанавливается с учетом отнесения учреждению одной из четырех групп по оплате труда в процентном отношении к окладу в следующих размерах:

Лишение или снижение размера премии каждому конкретному работнику осуществляется на основании приказа руководителя за следующие нарушения и упущения в работе:

- нарушение работником трудовой и исполнительской дисциплины;
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником поручений руководителя органа управления культуры, иного должностного лица, имеющего право давать работнику обязательные для исполнения поручения;
- нарушение деловой этики;
- нарушение сроков сдачи бухгалтерской и финансовой отчетности;
- нарушения, выявленные по итогам проверок основной и финансово-хозяйственной деятельности;
- нарушение правил техники безопасности и охраны труда;

Начисление выплат стимулирующего характера работнику (в части надбавки за интенсивность, высокие результаты работы, надбавки за выслугу лет и премиальной выплаты по итогам работы за истекший месяц) производится пропорционально фактически отработанному времени.

6. Порядок оказания материальной помощи

6.1 Материальная помощь работнику МБУК «СМО», оформляется приказом руководителя.

6.2 Работнику материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

- а) при выходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

- б) в связи с персональными или юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет), государственными или профессиональными праздниками;
- в) в связи с выходом на пенсию и прекращением трудовой деятельности;
- г) в связи с трудным материальным положением;
- д) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств;
- е) в связи со смертью близкого родственника (матери, отца, детей, жены, мужа);
- ж) в случае смерти работника материальная помощь выплачивается близкому родственнику.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи служат:

личное заявление работника

7. Порядок, условия и нормы расходов командировочных средств.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, а также:

7.1. возмещение дополнительных расходов (суточные):

- в размере до 700 рублей за каждый день нахождения в командировке за пределами Республики Коми;

- в размере до 300 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Республики Коми;

Дополнительные расходы (суточные) выплачиваются за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути. Если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.2. при направлении работника в командировку ему выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду, по найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с суточными.

7.3. по возвращению из командировки работник обязан в течении 3-х дней: предоставить в Централизованную бухгалтерию, авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах по установленной форме и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходов по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и иных связанных с командировкой расходах, произведенных с разрешения руководителя.

8. Прочие выплаты

8.1. Прочие выплаты производятся за счет безвозмездных поступлений в виде добровольных пожертвований в денежной форме.

8.2. Выплаты осуществляются по согласованию с благотворителем.

8.3. Размер выплаты устанавливается в процентном отношении до 10% от суммы безвозмездных поступлений.

9. Заключительные положения

9.1. Данное Положение может быть пересмотрено:

- в соответствии с изменением задач и функций МБУК «Сыктывдинское музейное объединение»;

- по мотивированным предложениям руководства органа управления культуры, руководителей Учреждений.

9.2. Настоящее Положение вводится в действие **с 01 ноября 2013 года.**

Приложение 2
к приказу №12 –ОД МБУК «СМО»
от 01.11.2013г

**Критерии оценки эффективности деятельности
работников муниципальных культурно-досуговых учреждений**

№ п/ п	Критерии эффективности деятельности	Размер стимулирующей надбавки высокий и качественный результат работы (количество баллов)	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
Заместитель директора музейного объединения, заведующий филиалом			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Участие в проектной деятельности	10	Годовой
3	Рост доходов по платным услугам	10	Ежеквартальный
4	Количество культурно-массовых мероприятий (не менее 60 культурно-массовых мероприятий в год)	20	Годовой
5	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой
6	Доля культурно-массовых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий)	10	Годовой
7	Сопровождение работы сайта	10	Ежеквартальный
8	Отсутствие предписаний судебных решений, предписаний. представлений	5	Ежеквартальный
9	Соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Заведующий сектором краеведения, передвижной выставкой			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный

5	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
6	Внедрение новых форм работы, проведение мероприятий, способствующих увеличению посещаемости музея по сравнению с предыдущим годом	25	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Хранитель музейных предметов			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Осуществление систематизации музейных предметов	25	Годовой
3	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
5	Наличие публикаций в СМИ о деятельности (1 раз в месяц)	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			
Экскурсовод			
1	Повышение квалификации	10	Годовой
2	Внедрение новых форм работы, проведение мероприятий, способствующих увеличению посещаемости музея по сравнению с предыдущим годом	25	Годовой
3	Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой
4	Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой
5	Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный
6	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный
Максимальное количество баллов- 100 баллов			

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«СЫКТЫВДИНСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БИБЛИОТЕЧНАЯ
СИСТЕМА»

ПРИКАЗ № 40 -ОД
от 1 ноября 2013 года

**Об утверждении показателей (критериев оценки эффективности)
деятельности работников МБУК «Сыктывдинская централизованная
библиотечная система»**

Во исполнении Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и с целью повышения эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры МБУК «СЦБС» приказывает:

1. Утвердить Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУК «СЦБС» (приложение 1)
2. Утвердить критерии оценки эффективности деятельности работников МБУК «СЦБС» (Приложение 2)
3. Заключить с работниками МБУК «СЦБС» дополнительные соглашения в котором определены показатели и критерии оценки труда («эффективный контракт»)

Директор МБУК «СЦБС»

Т.А.Крутова

УТВЕРЖДАЮ: директор МБУК «СЦБС»

_____ Т.А.Крутова

П о л о ж е н и е
об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная
библиотечная система»

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением главы муниципального образования «О введении в действие решения Совета МО МР «Сыктывдинский» «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры искусства» (далее - Постановление).

Настоящее Положение вводится в целях:

- установления размеров заработной платы работникам муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система», за труд в зависимости от напряженности, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы в соответствии с законодательством, регулирующим вопросы оплаты труда работников бюджетных учреждений;

- материальной поддержки работников муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система», заинтересованности в повышении профессионального уровня, связанного с выполнением должностных обязанностей, развития творческой инициативы, улучшения исполнительской дисциплины.

Положение направлено на повышение качества труда, укрепление дисциплины труда и заинтересованности каждого работника в конечных результатах деятельности.

2. Заработная плата

2.1. Заработная плата работнику муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система» определяется трудовым договором.

2.2. Заработная плата работника муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система» состоит из:

- а) должностного оклада;
- б) персональной выплаты;
- в) выплат компенсационного характера;
- г) выплат стимулирующего характера;
- д) материальной помощи;
- е) других выплат;
- ж) прочих выплат.

2.3. Выплаты, указанные в подпунктах «г» - «е» производятся в пределах доведенных до Учреждения лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год по соответствующему коду расходов бюджетной классификации Российской Федерации для исполнения бюджетных обязательств Учреждения.

2.4. Заработная плата может устанавливаться и в твердой, оговоренной договором, сумме. В данном случае зарплата может включать в себя все составные части п.2.2.

2.5. Выплаты по подпункту «ж». осуществляются за счет безвозмездных поступлений в виде добровольных пожертвований в денежной форме.

3. Должностной оклад

3.3. Должностной оклад работнику устанавливается с учетом отнесения Учреждения к соответствующей группе по оплате труда, а также в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и профессиональными достижениями.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются трудовым договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате (ст. 315 Трудового Кодекса РФ).

4.3. Оплата труда в ночное время осуществляется в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса РФ.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

Работнику муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система», работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха в соответствии с приказом руководителя органа управления культуры.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается индивидуально каждому работнику на основании отнесения учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей, с учетом критериев оценки результативности работы учреждения, в зависимости от стажа работы и личного вклада работника в общие результаты деятельности муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система» в соответствии с Постановлением и приказом руководителя учреждения.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 7) надбавка за интенсивность, высокие результаты работы;
- 8) надбавка за выслугу лет;
- 9) премиальные выплаты по итогам работы.

5.3. **Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы** работнику устанавливается в процентном отношении к окладу в размере **до 150%**

Критерии оценки эффективности работы работников разрабатываются каждым учреждением конкретно на основе имеющихся рекомендаций с учетом особенностей должности, вида деятельности, специфики труда в имеющихся условиях. Размеры устанавливаются в виде интенсивности:

от 30 до 50 баллов -10% интенсивность

от 50 до 70 баллов -20% интенсивность

от 70 до 100 баллов -30% интенсивность

более 100 баллов -40% интенсивность

Выплаты производятся с учетом обеспечения финансовыми средствами в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Для каждого работника учреждения культуры должны быть разработаны показатели и критерии оценки персональной деятельности, которые должны быть объективными, обоснованными, прозрачными, юридически допустимыми и разрабатываться с учетом специфики работы учреждения целом и в каждом случае создаваться для конкретной должности.

Применение показателей и критериев эффективности работы при построении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры должно осуществляться с учетом следующих принципов:

до работника должны быть доведены трудовая функция, показатели и критерии оценки выполнения трудовой функции, размер вознаграждения в зависимости от результатов труда (в трудовом договоре или в дополнительном соглашении к нему);

вознаграждение должно устанавливаться с учетом трудового вклада работника в результат деятельности всего учреждения;

условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику, и не допускать двойного толкования.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по результатам работы, отражаются в трудовом договоре

5.4. Надбавка за выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от стажа работы в процентном отношении к окладу в размере **до 20%**, отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

5.5. Премияльные выплаты по итогам работы работникам производятся в следующих случаях:

- по итогам работы за истекший месяц;
- по итогам работы в текущем календарном году;
- по итогам проведения значимых в жизни республики международных, общероссийских, межрегиональных и общереспубликанских мероприятий.

Основанием для премирования работника являются:

- успешное осуществление задач и функций, возложенных на учреждение;
- внедрение современных новых технологий в работу учреждения;
- организация и проведение на высоком уровне основных плановых мероприятий;
- особые достижения в проведении мероприятий международного, общероссийского, межрегионального и республиканского значений.

Конкретный размер премии работнику по итогам работы за истекший месяц, единовременной по итогам работы в текущем календарном году, по итогам проведения значимых мероприятий определяется в зависимости от личного вклада работника в общие результаты деятельности муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система»

Размер премии по итогам работы за истекший месяц устанавливается с учетом отнесения учреждения одной из четырех групп по оплате труда руководителей в процентном отношении к окладу в следующих размерах:

Лишение или снижение размера премии каждому конкретному работнику осуществляется на основании приказа руководителя за следующие нарушения и упущения в работе:

- нарушение работником трудовой и исполнительской дисциплины;
- появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих должностных обязанностей;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником поручений руководителя органа управления культуры, иного должностного лица, имеющего право давать работнику обязательные для исполнения поручения;
- нарушение деловой этики;
- нарушение сроков сдачи бухгалтерской и финансовой отчетности;
- нарушения, выявленные по итогам проверок основной и финансово-хозяйственной деятельности;
- нарушение правил техники безопасности и охраны труда;

Начисление выплат стимулирующего характера работнику (в части надбавки за интенсивность, высокие результаты работы, надбавки за выслугу лет и премиальной выплаты по итогам работы за истекший месяц) производится пропорционально фактически отработанному времени.

6.Порядок оказания материальной помощи

6.1 Материальная помощь работнику муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система» оформляется приказом директора муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система».

6.2 Работнику материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

- з) при выходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;
- и) в связи с персональными или юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет), государственными или профессиональными праздниками;
- к) в связи с выходом на пенсию и прекращением трудовой деятельности;
- л) в связи с трудным материальным положением;
- м) при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств;
- н) в связи со смертью близкого родственника (матери, отца, детей, жены, мужа);
- о) в случае смерти работника материальная помощь выплачивается близкому родственнику.

6.5. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании материальной помощи служат:

-личное заявление работника на имя руководителя муниципального учреждения культуры «Сыктывдинская централизованная библиотечная система»

7.Порядок, условия и нормы расходов командировочных средств.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, а также:

7.1. возмещение дополнительных расходов (суточные):

-в размере до 700 рублей за каждый день нахождения в командировке за пределами Республики Коми;

-в размере до 300 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Республики Коми;

Дополнительные расходы (суточные) выплачиваются за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути. Если работник специально командирован для работы в выходные или праздничные дни, компенсация за работу в эти дни производится в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

7.2. при направлении работника в командировку ему выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду, по найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с суточными.

7.3. по возвращению из командировки работник обязан в течении 3-х дней: предоставить в Централизованную бухгалтерию, авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах по установленной форме и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом, документы о найме жилого помещения, фактических расходов по проезду (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей) и иных связанных с командировкой расходах, произведенных с разрешения руководителя.

8. Прочие выплаты

8.1 Прочие выплаты производятся за счет безвозмездных поступлений в виде добровольных пожертвований в денежной форме.

8.2 Выплаты осуществляются по согласованию с благотворителем.

8.3 Размер выплаты устанавливается в процентном отношении до 10% от суммы безвозмездных поступлений.

9. Заключительные положения

9.1 Данное Положение может быть пересмотрено:

- в соответствии с изменением задач и функций Управления культуры;
- по мотивированным предложениям руководства органа управления культуры, руководителей Учреждений.

9.2 Вносимые в данное Положение изменения доводятся до руководителей Учреждений в письменном виде в течение трех рабочих дней со дня утверждения руководителем органа управления культуры соответствующих изменений и дополнений.

9.3 Настоящее Положение вводится в действие **с 01 ноября 2013 года**.

Утверждено
Приказом № 40–ОД МБУК
«СЦБС» от 01.11.2013г

**Критерии оценки эффективности деятельности
работников МБУК «Сыктывдинская ЦБС»**

№ п/п	Критерии эффективности деятельности	Размер стимулиру ющей надбавки за интенсивно сть и высокие результаты работы (в баллах)	Периодичность установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы
Заместитель директора			
1	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	10	Годовой
2	Выполнение муниципального задания (плановые показатели: количество читателей, книговыдача, справки)	20	Ежеквартальный
3	Выполнение плана мероприятий по методической деятельности	10	Ежеквартальный
4	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	15	Ежеквартальный
5	Количество самостоятельно разработанных материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
6	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	15	Годовой
7	Повышение квалификации	10	Годовой
8	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
	Максимальное количество баллов	100	
Заведующий библиотекой-филиалом			
1	Выполнение муниципального задания (плановые показатели: количество читателей, книговыдача, справки)	20	Ежеквартальный
2	Инициативное участие в проектной деятельности	10	Ежеквартальный
3	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	15	Ежеквартальный
4	Количество материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
5	Участие в оказании платных услуг	10	Годовой

6	населению Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	15	Годовой
7	Повышение квалификации	10	Годовой
8	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Библиотекарь			
1	Выполнение муниципального задания (плановые показатели: «количество читателей», «книговыдача», «справки»)	20	Ежеквартальный
2	Участие в проектной деятельности	10	Годовой
3	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	15	Ежеквартальный
4	Количество самостоятельно материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
5	Участие в оказании платных услуг населению	10	Годовой
6	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	15	Годовой
7	Повышение квалификации	10	Годовой
8	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Заведующий МБО			
1	Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	10	Годовой
2	Выполнение плана мероприятий по методической деятельности	20	Ежеквартальный
3	Повышение квалификации	10	Годовой
4	Оперативное исполнение сверхплановых заданий	10	Ежемесячный
5	Организация работы сайта	30	Ежемесячный
6	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	15	Ежеквартальный
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Главный библиограф			
1	Выполнение муниципального задания (плановые показатели: справки)	20	Ежеквартальный
2	Инициативное участие в проектной деятельности	15	Ежеквартальный
3	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	15	Ежеквартальный
4	Количество самостоятельно разработанных материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
5	Количество выполненных виртуальных справок	10	Ежемесячный

6	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	10	Годовой
7	Повышение квалификации	10	Годовой
8	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Библиограф			
1	Выполнение муниципального задания (плановые показатели: справки)	20	Ежеквартальный
2	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	15	Ежеквартальный
3	Количество самостоятельно разработанных материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
4	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	15	Годовой
5	Повышение квалификации	10	Годовой
6	Участие в проектной деятельности	10	Годовой
7	Участие в оказании платных услуг населению	10	Годовой
8	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Заведующий отделом комплектования и обработки			
1.	Выполнение плановых показателей отдела: - пополнение ЭК ; - ретроконверсия; - редактирование заимствованных БЗ; - проверка фонда библиотек; - ведение карточных каталогов (УК, ЦАК, ЦСК)	20	Ежеквартально
2.	Повышение квалификации	10	Годовой
3.	Методическая работа: - участие в обучающих мероприятиях для библиотекарей района; - самостоятельная разработка методических материалов (буклеты, памятки, листовки)	20	Ежемесячный
4.	Своевременное и эффективное использование средств на комплектование фонда ЦБС.	10	Ежемесячный
5.	Исследовательская работа по использованию фондов.	5	Годовой
6.	Освоение и внедрение новых методов ведения ЭК.	20	Ежемесячный
7	Оперативное исполнение сверхплановых заданий	10	Ежемесячный
8	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на качество выполненных работ.	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	

Вед. библиотекарь отдела комплектования и обработки литературы			
1	Выполнение плановых показателей: - пополнение ЭК; - ретроконверсия; - проверка фонда библиотек; - редактирование заимствованных БЗ;	20	Ежеквартально
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Методическая работа: - участие в обучающих мероприятиях для библиотекарей района; - самостоятельная разработка методических материалов (буклеты, памятки, листовки	20	Ежемесячный
4	Оперативное исполнение сверхплановых заданий	10	Ежемесячный
5	Освоение и внедрение новых методов ведения ЭК.	20	Ежемесячный
6	Своевременное и эффективное использование средств на комплектование фонда ЦБС.	10	Ежемесячный
7	Исследовательская работа по использованию фондов.	5	Годовой
8	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на качество выполненных работ.	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Вед. библиотекарь			
1	Выполнение плановых показателей отдела: - ретроконверсия; - проверка фонда библиотек;	20	Ежеквартально
2	Повышение квалификации	10	Годовой
3	Освоение и внедрение новых методов ведения ЭК.	30	Ежемесячный
4	Оперативное исполнение сверхплановых заданий	10	Ежемесячный
5.	Исследовательская работа по использованию фондов.	5	Годовой
6	Освоение и внедрение новых методов ведения ЭК.	20	Ежемесячный
7	Отсутствие обоснованных жалоб и замечаний на качество выполненных работ.	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Художник-реставратор			
1	Участие в проектной деятельности	20	Годовой
2	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	25	Ежеквартальный
3	Количество самостоятельно материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
4	Участие в оказании платных услуг населению	10	Годовой
5	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах,	15	Годовой

6	выставках Повышение квалификации	10	Годовой
7	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Заведующий отделом обслуживания			
1	Выполнение муниципального задания (плановые показатели: «количество читателей», «книговыдача», «справки»)	20	Ежеквартальный
2	Инициативное участие в проектной деятельности	10	Ежеквартальный
3	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	15	Ежеквартальный
4	Количество материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
5	Участие в оказании платных услуг населению	10	Годовой
6	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	15	Годовой
7	Повышение квалификации	10	Годовой
8	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Заведующий сектором			
1	Выполнение муниципального задания (плановые показатели: «количество читателей», «книговыдача», «справки»)	20	Ежеквартальный
2	Участие в проектной деятельности	10	Годовой
3	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	15	Ежеквартальный
4	Количество самостоятельно материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
5	Участие в оказании платных услуг населению	10	Годовой
6	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	15	Годовой
7	Повышение квалификации	10	Годовой
8	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Заведующий отделом электронного обслуживания			
1	Инициативное участие в проектной деятельности	10	Ежеквартальный
3	Выполнение планового показателя (количество читателей, выдача СД-изданий, количество выполненных справок)	20	Ежеквартальный
3	Количество самостоятельно разработанных издательских материалов (буклеты, памятки, листовки, заголовки).	15	Ежеквартальный
4	Реализация плана издательской	5	Ежемесячный

5	деятельности. Методическая деятельность: - участие в обучающих мероприятиях для библиотекарей района - самостоятельная разработка методических материалов.	20	Ежемесячный
6	Количество самостоятельно разработанных материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ).	15	Ежеквартальный
7	Повышение квалификации	10	Годовой
8	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Главный библиотекарь			
1	Выполнение муниципального задания (плановые показатели: количество пользователей, посещений, справки)	20	Ежеквартальный
2	Инициативное участие в проектной деятельности	10	Ежеквартальный
3	Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	15	Ежеквартальный
4	Количество материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
5	Участие в оказании платных услуг населению	10	Годовой
6	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах, выставках	15	Годовой
7	Повышение квалификации	10	Годовой
8	Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	
Ведущий библиотекарь отдела электронного обслуживания			
1	Выполнение планового показателя (количество читателей, книговыдача, количество выполненных справок)	20	Ежеквартальный
2	Количество самостоятельно разработанных издательских материалов (буклеты, памятки, листовки).	15	Ежемесячный
3	Повышение квалификации	10	Годовой
4	Участие в оказании платных услуг населению	10	Годовой
5	Методическая деятельность: - участие в обучающих мероприятиях для библиотекарей района - самостоятельная разработка методических материалов	20	Ежемесячный
6	Участие в фестивалях, смотрах, конкурсах, грантах.	5	Годовой
7	Количество самостоятельно разработанных материалов, размещенных в СМИ (в т.ч. электронные СМИ)	15	Ежемесячный
8	Отсутствие жалоб	5	Ежемесячный
Максимальное количество баллов		100	

Наименование учреждения - _____

**ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**Руководитель самостоятельного художественного коллектива, имеющего звание «Народный (образцовый) самостоятельный коллектив»:
режиссёр, хормейстер, балетмейстер**

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Инициативное участие в проектной деятельности	15	Ежеквартальный		
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Ежеквартальный		
Наличие авторских постановок, аранжировок, инсценировок и пр.	5	Ежеквартальный		
Оказание практической помощи коллективам художественного творчества района	5	Ежеквартальный		
Руководство коллективами	1- количество -5 2 и более -10	Ежеквартальный		
Участие в сборных концертах (не менее 10 раз в год)	5	Ежеквартальный		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный		
Стабильность состава участников клубных формирований	5	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежемесячный		

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
АККОМПАНИАТОР-КОНЦЕРТМЕЙСТЕР

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой		
Участие в качестве аккомпаниатора в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный		
Участие в концертных программах в качестве исполнителя	20	Ежеквартальный		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
МЕТОДИСТ ПО КИНО

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Наличие творческой инициативы в проектной деятельности	15	Ежеквартальный		
Повышение квалификации	10	Годовой		
Внедрение новаций в деятельность учреждений культуры	20	Годовой		
Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой		
Участие в оказание платных услуг	20	Ежеквартальный		
Руководство клубным формированием (не менее 2-х)	10	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
КУЛЬТОРГАНИЗАТОР

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой		
Проведение свыше 15 игровых программ в год	25	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный		
Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой		
Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Заведующий отделом по работе с молодежью

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой		
Проведение свыше 15 авторских игровых программ в год	25	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный		
Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой		
Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Заведующий сектором по работе с детьми (заведующий детским сектором)

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский-5 - муниципальный-5	Годовой		
Проведение свыше 15 авторских игровых программ в год	25	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный		
Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой		
Руководство клубным формированием (не менее 3-х)	10	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Получение грантов из различных источников (республиканских, муниципальных), участие в проектной деятельности	15	Годовой		
Повышение квалификации	10	Годовой		
Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 7)	5	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский-5 - муниципальный-5	Годовой		
Доля культурно-досуговых мероприятий для детей и подростков (не менее 32% от общего количества мероприятий)	10	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Ежеквартальный		
Руководство клубным формированием (от 1 и более)	5	Ежеквартальный		
Концертные выступления коллективов (1 раз в месяц)	5	Ежеквартальный		
Сопровождение работы сайта	5	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	110 баллов			

Наименование учреждения - _____

**ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Директор ДК (Заведующий клубом)

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в проектной деятельности	10	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой		
Рост доходов по платным услугам	20	Ежеквартальный		
Выполнение контрольных показателей	10	Годовой		
Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	10	Годовой		
Доля культурно-массовых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий)	10	Годовой		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности (1 раз в месяц)	5	Годовой		
Отсутствие предписаний пожарной службы и соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	110 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ХУДОЖНИК ОФОРМИТЕЛЬ

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	20	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный		
Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов 100 баллов				

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

РУКОВОДИТЕЛЬ КРУЖКА

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный		
Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ЗВУКООПЕРАТОР

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Обеспечение качественного озвучивания мероприятия	25	Ежеквартальный		
Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

**ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

ЗАВЕДУЮЩИЙ ТЕХНИЧЕСКИМ СЕКТОРОМ

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах	- всероссийский -10 - республиканский -5 - муниципальный -5	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Обеспечение бесперебойной работы оборудования	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Внедрение в мероприятия новых музыкальных форм	10	Ежеквартальный		
Методическая и практическая помощь творческим коллективам района	15	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

СВЕТООПЕРАТОР

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Обеспечение качественного сопровождения мероприятия	25	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	20	Ежеквартальный		
Количество самостоятельно разработанных материалов (буклеты, памятки, листовки и др.).	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

**ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Ведущий дискотеки

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Оперативное исполнение заданий руководителя	20	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Участие в мероприятиях учреждения и сторонних учреждений	25	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Заместитель директора по АХЧ

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Рост доходов по платным услугам	10	Ежеквартальный		
Соблюдение санитарно-гигиенических требований	15	Ежеквартальный		
Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	15	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5			
Проведение косметических ремонтов, промывка отопительной системы	25	Годовой		
Отсутствие судебных решений, предписаний, представлений	15	Ежеквартальный		
Соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	15	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Заместитель директора музейного объединения

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в проектной деятельности	10	Годовой		
Рост доходов по платным услугам	10	Ежеквартальный		
Количество культурно-массовых мероприятий (не менее 60 культурно-массовых мероприятий в год)	20	Годовой		
Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой		
Доля культурно-массовых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий)	10	Годовой		
Сопровождение работы сайта	10	Ежеквартальный		
Отсутствие предписаний судебных решений, предписаний, представлений	5	Ежеквартальный		
Соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
Заведующий филиалом музея

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Участие в проектной деятельности	10	Годовой		
Рост доходов по платным услугам	10	Ежеквартальный		
Количество культурно-массовых мероприятий (не менее 60 культурно-массовых мероприятий в год)	20	Годовой		
Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование и пр.), подкрепленное аналитическим материалом	20	Годовой		
Доля культурно-массовых мероприятий для детей и подростков (не менее 32 % от общего количества мероприятий)	10	Годовой		
Сопровождение работы сайта	10	Ежеквартальный		
Отсутствие предписаний судебных решений, предписаний, представлений	5	Ежеквартальный		
Соблюдение сроков сдачи финансовой отчетности	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Заведующий сектором краеведения

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Внедрение новых форм работы, проведение мероприятий, способствующих увеличению посещаемости музея по сравнению с предыдущим годом	25	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Заведующий передвижной выставкой

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Внедрение новых форм работы, проведение мероприятий, способствующих увеличению посещаемости музея по сравнению с предыдущим годом	25	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ХРАНИТЕЛЬ МУЗЕЙНЫХ ПРЕДМЕТОВ

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Осуществление систематизации музейных предметов	25	Годовой		
Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Наличие публикаций в СМИ о деятельности (1 раз в месяц)	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

Наименование учреждения - _____

ОТЧЕТ
ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Экскурсовод

Критерии оценки эффективности и результативности деятельности работника	Баллы	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Выполнение показателей (заполняется работником)	Начисление баллов (заполняется руководителем)
1	2	3	4	5
Повышение квалификации	10	Годовой		
Внедрение новых форм работы, проведение мероприятий, способствующих увеличению посещаемости музея по сравнению с предыдущим годом	25	Годовой		
Участие в оказании платных услуг населению	20	Годовой		
Стабильное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	20	Годовой		
Обеспечение качественного проведения мероприятия	20	Ежеквартальный		
Отсутствие замечаний и жалоб	5	Ежеквартальный		
Максимальное количество баллов	100 баллов			

--	--	--	--	--