

«Согласовано»

Начальник МКУ отдела культуры МР Абзелиловский район РБ



Мусин И.А.

10 января 2022 года

«Согласовано»

Председатель Абзелиловской районной организации Башкортостана Российского профсоюза работников культуры



Савитов З.Н.

10 января 2022 года

«Согласовано»

Заместитель главы администрации по финансовым вопросам Начальник финансового управления



10 января 2022 года

«Утверждаю»

Директор МАУ КДЦ МР Абзелиловский район РБ



Р.Р.Багауев

10 января 2022 года

ПОЛОЖЕНИЕ
О МАТЕРИАЛЬНОМ СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ
муниципального автономного учреждения
«Культурно-досуговый центр»
муниципального района
Абзелиловский район Республики Башкортостан

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников муниципального автономного учреждения «Культурно-досуговый центр» муниципального района Абзелиловский район Республики Башкортостан (далее – Положение) разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года №УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», Постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года №94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», от 28 октября 2008 года №376 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры и искусства Республики Башкортостан», Решением Совета муниципального района Абзелиловский район Республики Башкортостан от 17 сентября 2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений», Постановлением от 27 марта 2019 года №437 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального района Абзелиловский район Республики Башкортостан», нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано в целях материального стимулирования высокопрофессионального и инициативного труда работников.

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия материального стимулирования и распространяется на всех штатных работников муниципального автономного учреждения культуры, как по основному месту работы, так и работающим по совместительству, включая руководителя.

1.4. На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства.

1.5. Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы в соответствии с требованиями государственной статистической отчетности.

1.6. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному автономному учреждению из местного бюджета, бюджета Республики Башкортостан, а так же средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда муниципального автономного учреждения «Культурно-досуговый центр» муниципального района Абзелиловский район Республики Башкортостан» с обязательным учетом мнения профсоюзной организации (представительного органа работника), также коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом действующих в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

2. Условия и порядок установления выплаты стимулирующего характера

2.1. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

2.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда муниципального автономного учреждения «Культурно-досуговый центр» муниципального района Абзелиловский район Республики Башкортостан», коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

2.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
повышающий коэффициент к окладу молодым специалистам;
повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ;
повышающий коэффициент к окладу за сложность, напряженность и специальный режим работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника по согласованию с аттестационной комиссией.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

При этом руководителям, артистическому и художественному персоналу ведущих муниципальных учреждений культуры устанавливается персональный повышающий коэффициент - до 5,0 по согласованию с МКУ Отдел культуры администрации МР Абзелиловский район РБ.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;
- ведущий - 0,2;
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории - 0,05;
- третьей категории - 0,03.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается в целях стимулирования артистического и художественного персонала учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий - до 0,30 (для творческих коллективов до 0,4);
- высшей категории - 0,15;
- первой категории - 0,10;
- второй категории - 0,05.

Молодым специалистам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3 лет устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере 0,2.

2.4. Работникам муниципальных учреждений культуры предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;
стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ;
стимулирующая надбавка за классность водителям;
премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах предоставленных субсидий на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

2.4.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждения исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), иным служащим из числа персонала музеев - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть отменена.

2.4.2. Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет работникам муниципального автономного учреждения «Культурно-досуговый центр» муниципального района Абзелиловский район Республики Башкортостан, производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки.

Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада)) при выслуге лет:

от 5 лет до 10 лет - 20%;
от 10 лет до 15 лет - 25%;
от 15 лет до 20 лет - 30%;
от 20 лет до 25 лет - 35%;
от 25 лет и выше - 40%.

Максимальный размер надбавки не может превышать 40 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата ежемесячной надбавки за выслугу лет работникам ПКГ должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, должностей руководителей структурных подразделений работников высшего и дополнительного профессионального образования, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих производится дифференцировано, в зависимости от общего стажа работы, дающего право на получение этой надбавки, в следующих размерах:

при стаже работы руководителям и специалистам:

от 1 до 5 лет - 10 процентов;
от 5 до 10 лет - 20 процентов;
от 10 до 15 лет - 30 процентов;
от 15 лет и выше - 40 процентов;

при стаже работы служащим:

от 3 до 8 лет - 10 процентов;
свыше 8 лет до 13 лет - 15 процентов;
свыше 13 лет до 18 лет - 20 процентов;
свыше 18 лет до 23 лет - 25 процентов;
свыше 23 лет - 30 процентов.

Решение о зачете в стаж работы иных периодов работы (службы) принимается Комиссией, на основании заявления работника и ходатайства руководителя отдела (структурного подразделения) с указанием, в какой степени и при работе на каких должностях приобретен опыт, необходимый для замещения занимаемой должности.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет работникам включается:

- а) время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры;
- б) время работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной и муниципальной власти;
- в) время военной службы граждан, службы в органах внутренних дел, налоговой полиции, таможенных органах и органах уголовно-исполнительной системы в соответствии с законодательством;
- г) время обучения работников муниципальных учреждений культуры в образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку, переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;
- д) время работы в аппарате:
 - профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;
 - партийных органов всех уровней (до 14 мая 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;
- е) время предоставляемых женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с муниципальными учреждениями культуры, частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- ж) время работы на должностях научных сотрудников по профилю в научных учреждениях при условии их работы в учреждениях культуры на соответствующих должностях.

Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет с районным коэффициентом выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения обязанностей, при подготовке, переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет наступило в период пребывания работника в очередном отпуске либо в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска или прекращения временной нетрудоспособности.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя муниципального учреждения культуры, принятого по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет

Стаж работы для выплаты ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет

определяется комиссией по установлению трудового стажа.

Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается руководителями муниципального учреждения культуры.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, либо иные документы, подтверждающие факт работы.

Решение комиссии по установлению трудового стажа оформляется протоколом и передается руководителю муниципального учреждения культуры для издания приказа о выплате надбавки за выслугу лет.

Выписки из решения указанной комиссии передаются в бухгалтерию для начисления ежемесячной стимулирующей надбавки за выслугу лет и в отдел кадров для приобщения к личному делу работника.

Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет

Ответственность за своевременный пересмотр у работников муниципального учреждения культуры размеров надбавок за выслугу лет, как правило, возлагается на кадровую службу и руководителя этого учреждения.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавок за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2.4.3. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. При назначении надбавки учитываются:

а) Наличие звания (ученой степени) по основному профилю профессиональной деятельности.

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 35%;

- за ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю выполняемой работы, - 20%;

- за почетные звания «Народный» и «Заслуженный» - 35 и 20% соответственно.

Указанную стимулирующую надбавку рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

Надбавка за звание (ученую степень) не применяется в отношении работников, которым установлены оклады за звания действительного члена и члена-корреспондента муниципальных академий наук.

б) Наличие звания учреждения «академический».

Надбавка устанавливается руководителям, художественному и артистическому персоналу учреждений культуры и искусства, имеющих звание «академический», в размере 10% от оклада.

в) Знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Надбавка устанавливается работникам за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Размер надбавки - до 15% от оклада.

2.4.4. Водителям автомобилей всех типов за фактически отработанное время в качестве водителя устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере:

0,5 - водителям, имеющим 1-й класс (при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Д» и «Е»);

0,25 - водителям, имеющим 2-й класс (наличие в водительском удостоверении разрешающих отметок «В», «С», «Е» или только «Д» («Д» или «Е»)).

2.4.5. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных и ответственных работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных и ответственных работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

С 1 января 2009 года рабочим, оплата труда которых осуществлялась по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки, рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ без ограничения срока действия.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к минимальному окладу - в пределах 0,2;

2.4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителей учреждений в пределах субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным автономным учреждениям из бюджета муниципального района Абзелиловский район Республики Башкортостан, бюджета Республики Башкортостан и средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников (по муниципальным автономным учреждениям), в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения (по муниципальным казенным учреждениям):

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Премирование руководителя учреждения производится на основании приказа Отдела по согласованию с финансовым управлением с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его руководителя.

2.4.6.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

При премировании учитываются следующие критерии:

а) успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

г) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

д) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

е) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

2.4.6.2. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Президентом Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан, присвоении почетных званий Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации и Республики Башкортостан, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Республики Башкортостан;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры Республики Башкортостан, Почетной грамотой Совета и Администрации муниципального района Абзелиловский район Республики

Башкортостан.

2.4.6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

2.4.6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

В течение года (определенного периода) размер выплаты стимулирующего характера может увеличиваться, уменьшаться, либо отменяться полностью при ухудшении качества работы, нарушении финансовой и трудовой дисциплины, невыполнении должностных обязанностей, при получении взысканий, нарушении Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие профессионального роста.

Порядок и условия определения размеров премий, указанных в вышеуказанных пунктах настоящего Положения устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

3. Порядок установления стимулирующих выплат по критериям оценок целевых показателей эффективности работы.

Настоящие Критерии оценки эффективности деятельности работников муниципального автономного учреждения «Культурно-досуговый центр» муниципального района Абзелиловский район Республики Башкортостан разработаны для определения выплат стимулирующего характера работников учреждения, направленных на мотивацию работника к качественному результату труда, а также для поощрения за выполненную работу, позволяющие оценить качество, результативность и эффективность работы.

Сумма стимулирующих выплат по критериям оценок целевых показателей эффективности работы работников учреждения (S_i) рассчитывается по формуле:

$S_i = P_i - F_i$, где

P_i - финансовой потребности для обеспечения целевых значений заработной платы работников учреждения на очередной период, руб.

F_i - фактическая заработная плата работников учреждения в очередном периоде.

Финансовая потребность для обеспечения целевых значений заработной платы работников учреждения на очередной период рассчитывается по формуле:

$P_i = N_i * C_i$, где

N_i - среднесписочная численность работников на очередной период, чел.

C_i - прогнозируемые целевые значения среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений культуры с учетом начислений на заработную плату, руб.

Работникам учреждения устанавливаются Критерии оценки качества и эффективности (K) в зависимости от его занимаемой должности, соответствующих квалификационных характеристик и показателей эффективности деятельности учреждения.

Оценки эффективности труда работников Учреждения устанавливается по бальной системе, максимальная шкала составляет 100 баллов.

Для определения выполнения критерия используется четырехуровневая система оценки в зависимости от степени достижения результатов деятельности по каждому критерию:

№.№ пп	Оценка выполнения критерия	Значение оценки, в долях целого
1	2	3
1	Критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений	1
2	Результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения	0,8
3	Результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода	0,5
4	Результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления	0

Критерии оценки качества и эффективности, размер коэффициента значимости могут быть пересмотрены в сторону уменьшения или увеличения в установленном порядке путем внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящее положение.

Для оценки выполнения работником каждого критерия комиссией выставляются оценки (К_о) и определяются взвешенные оценки (К_з)*(К_о).

Затем, находится общая сумма оценок $\sum K$ всех работников по учреждению путём их сложения по каждому работнику.

Далее, находится цена одного коэффициента по учреждению, путём деления суммы запланированной стимулирующей выплаты по учреждению на $\sum K$. Для определения суммы каждого работника цена одного коэффициента умножается на взвешенную оценку этого работника.

3.1 Критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения прилагаются в приложении №1 к данному Положению.

4. Причины полного или частичного лишения стимулирующих выплат.

Основными требованиями снижения размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, такие как:

- невыполнение плановых показателей,
- несоблюдение стандартов качества предоставляемых услуг,
- неэффективное и нерациональное использование оборудования и инвентаря и иных материальных ценностей,
- несоблюдение законодательства по охране труда,
- нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации, и другие с учетом особенностей деятельности учреждения.

5. Виды и размеры материальной помощи.

5.1. В целях социальной защиты из экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с действующим коллективным договором. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

5.2. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

6. Заключительные положения.

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до принятия нового Положения.

6.2. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Художественный руководитель

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (К0)	Взвешенная оценка, (Кз)* (К0) %
Инновационная работа	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий культурно-массовой работы (пример: обновление репертуара, постановок, разнообразие и улучшение жанра)	5		
Эффективность и результативность	Достижение позитивных результатов работы в условиях эффективных технологий культурно-досуговой деятельности, разработанных и внедренных в работу учреждения	5		
	Осуществление работы по присвоению (подтверждению) творческим коллективом звания «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив», «Заслуженный коллектив народного творчества»	5		
	Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности творческих коллективов (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)	5		
	Непосредственное участие в платных мероприятиях, обеспечивающий рост внебюджетного фонда	5		
	Распространение опыта работы (выступления, рекомендации, участия в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.)	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
	Творческий подход и активное участие при проведении массовых мероприятий	5		
Подготовка к участию творческого коллектива в культурно-массовых мероприятиях, фестивалях, концертах	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Результативность участия в различных конкурсах, получение грантов, реализация федеральных целевых и ведомственных программ	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование-(1), непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки в профильное высшее (1); Среднее профессиональное образование-(0,8), прохождение переподготовки в профильное среднеспециальное-(0,8); непрофильное среднеспециальное без переподготовки-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения, проявления внимательности, доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб.	Отсутствие зарегистрированных замечаний, жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг. Информированность населения о предстоящих мероприятиях. Доступность, открытость, скорость предоставления услуг. Создание комфортных условий для предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей. Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы

**Управляющий творческими коллективами, руководитель творческого коллектива, главный хормейстер,
главный балетмейстер, главный дирижер, главный режиссер**

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (Кз)	Взвешенная оценка, (Кз)*(Кз) %
Инновационная работа	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий культурно-массовой работы(пример: обновление репертуара, постановок, разнообразие и улучшение жанра)	5		
	Достижение позитивных результатов работы в условиях эффективных технологий культурно-досуговой деятельности, разработанных и внедренных в работу учреждения	5		
Эффективность и результативность	Осуществление работы по присвоению(подтверждению)творческим коллективом звания"Народный(образцовый)самодеятельный коллектив", "Заслуженный коллектив народного творчества"	5		
	Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности творческих коллективов (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)	5		
	Непосредственное участие в платных мероприятиях,обеспечивающий рост внебюджетного фонда	5		
	Распространение опыта работы (выступления, рекомендации, участия в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д)	5		
	Инициативное предложение проектов ,направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
Инициативность и творческий подход	Творческий подход и активное участие при проведение массовых мероприятий	5		
	Всероссийских, международных	10		
Подготовка к участию творческого коллектива в культурно-массовых мероприятиях, фестивалях, концертах	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
	Результативность участия в различных конкурсах,получение грантов, реализация федеральных целевых и ведомственных программ	10		
Наличие образования	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
	Высшее профильное образование-(1),непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки в профильное высшее(1);Среднее профессиональное образование-(0,8),прохождение переподготовки в профильное среднеспециальное-(0,8);непрофильное среднеспециальное без переподготовки-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения;проявления внимательности,доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб.	Отсутствие зарегистрированных замечаний,жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг.Доступность,открытость, скорость предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка,санитарное состояние рабочего места. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ ,не входящих в круг основных обязанностей.Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

критерий эффективности работы

Балетмейстер,режиссер,хормейстер,дирижер,аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер)

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (Кз)	Взвешенная оценка, (Кз)* (Кз) %
Инновационная работа	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий культурно-массовой работы(пример: обновление репертуара, постановок, разнообразие и улучшение жанра)	5		
Эффективность и результативность	Достижение позитивных результатов работы в условиях эффективных технологий культурно-досуговой деятельности, разработанных и внедренных в работу учреждения	5		
	Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)	5		
	Непосредственное участие в платных мероприятиях, обеспечивающий рост внебюджетного фонда	5		
	Распространение опыта работы (выступления, рекомендации, участия в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д)	5		
	Перевыполнение плана муниципального задания (увеличение количества мероприятий, увеличение количества участников мероприятий и т.д.)	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
	Творческий подход и активное участие при проведении массовых мероприятий	5		
Участие в культурно-массовых мероприятиях, фестивалях, концертах	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Результативность участия в различных конкурсах, получение грантов, реализация федеральных целевых и ведомственных программ	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование-(1), непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки в профильное высшее(1); Среднее профессиональное образование-(0,8), прохождение переподготовки в профильное среднеспециальное- (0,8); непрофильное среднеспециальное без переподготовки-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявления внимательности, доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб	Отсутствие зарегистрированных замечаний, жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг. Доступность, открытость, скорость предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей. Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Заведующий методическим отделом

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (Ко)	Взвешенная оценка, (Кз)* (Ко) %
Инновационная работа	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий культурно-массовой работы (пример: обновление учебно-методических, научно-методических пособий, публикаций, рекомендаций, выступлений и т.д.)	5		
Эффективность и результативность	Достижение позитивных результатов работы в условиях эффективных технологий культурно-досуговой деятельности, разработанных и внедренных в работу учреждения	5		
	Положительная динамика показателей методической работы: разработка основных направлений деятельности клубных формирований, проведение мониторинга мероприятий, анализ и оценка проведенных мероприятий	5		
	Своевременная и качественная подготовка информационных материалов для СМИ: сайт учреждения, сайт Министерства, соц.сети Интернета, печатные издания	5		
	Распространение опыта работы (выступления, рекомендации, участия в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д)	5		
	Контроль своевременной и качественной подготовки отчетности (мониторинг, статотчет) в вышестоящие органы	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
	Творческий подход и активное участие при проведении массовых мероприятий	5		
Участие в культурно-массовых мероприятиях, фестивалях, концертах	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Результативность участия в различных конкурсах, получение грантов, реализация федеральных целевых и ведомственных программ	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование-(1), непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки в профильное высшее(1); Среднее профессиональное образование-(0,8), прохождение переподготовки в профильное среднеспециальное-(0,8); непрофильное среднеспециальное без переподготовки-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявления внимательности, доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб	Отсутствие зарегистрированных замечаний, жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг. Доступность, открытость, скорость предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей. Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Методист (Ведущий,Главный)

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (К0)	Взвешенная оценка, (Кз)*(К0) %
Инновационная работа	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий культурно-массовой работы(пример: обновление учебно-методических, научно-методических пособий, публикаций, рекомендаций, выступлений и т.д.)	5		
Эффективность и результативность	Достижение позитивных результатов работы в условиях эффективных технологий культурно-досуговой деятельности, разработанных и внедренных в работу учреждения	5		
	Положительная динамика показателей методической работы: разработка основных направлений деятельности клубных формирований, проведение мониторинга мероприятий ,анализ и оценка проведенных мероприятий	5		
	Своевременная и качественная подготовка информационных материалов для СМИ: сайт учреждения, сайт Министерства, соц.сети Интернета, печатные издания	5		
	Распространение опыта работы (выступления, рекомендации, участия в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д)	5		
	Своевременная и качественная подготовка отчетности (мониторинг, статотчет) в вышестоящие органы	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
	Творческий подход и активное участие при проведении массовых мероприятий	5		
Участие в культурно-массовых мероприятиях, фестивалях, концертах	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Результативность участия в различных конкурсах,получение грантов, реализация федеральных целевых и ведомственных программ	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование-(1),непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки в профильное высшее(1);Среднее профессиональное образование-(0,8),прохождение переподготовки в профильное среднеспециальное- (0,8);непрофильное среднеспециальное без переподготовки-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения,проявления внимательности,доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб	Отсутствие зарегистрированных замечаний,жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг.Доступность,открытость, скорость предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка,санитарное состояние рабочего места.Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ ,не входящих в круг основных обязанностей.Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Культурного организатора

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (К0)	Взвешенная оценка, (Кз)* (К0) %
Инновационная работа	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий культурно-массовой работы (пример: обновление постановок, разнообразие и улучшение культурно-массовых мероприятий)	5		
Эффективность и результативность	Достижение позитивных результатов работы в условиях эффективных технологий культурно-досуговой деятельности, разработанных и внедренных в работу учреждения	5		
	Увеличение или поддержание на прежнем уровне количество мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)	5		
	Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года)	5		
	Распространение опыта работы (выступления, рекомендации, участия в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д)	5		
	Непосредственное участие в платных мероприятиях, обеспечивающий рост внебюджетного фонда	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
	Творческий подход и активное участие при проведении массовых мероприятий	5		
Участие в культурно-массовых мероприятиях, фестивалях, концертах	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Результативность участия в различных конкурсах, получение грантов, реализация федеральных целевых и	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование-(1), непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки в профильное высшее (1); Среднее профессиональное образование-(0,8), прохождение переподготовки в профильное среднеспециальное-(0,8); непрофильное среднеспециальное без переподготовки-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявления внимательности, доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб	Отсутствие зарегистрированных замечаний, жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг. Информированность населения о предстоящих мероприятиях. Доступность, открытость, скорость предоставления услуг. Создание комфортных условий для предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей. Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Ведущий дискотек

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (Кз)	Взвешенная оценка, (Кз)*(Кз) %
Инновационная работа	Обновление музыкальных произведений(народных,классических,эстрадных и т.д.) для проведения культурно-массовых мероприятий	5		
Эффективность и результативность	Организация досуга населения во время выходных, праздничных, каникулярных дней	5		
	Достижение позитивных результатов работы в условиях эффективных технологий культурно-досуговой деятельности, разработанных и внедренных в работу учреждения	5		
	Непосредственное участие в платных мероприятиях,обеспечивающий рост внебюджетного фонда	5		
	Распространение опыта работы (выступления,рекомендации, участия в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д)	5		
	Перевыполнение плана муниципального задания (увеличение количества мероприятий,увеличение количества участников мероприятий и т.д.)	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов ,направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
	Творческий подход и активное участие при проведение массовых мероприятий	5		
Участие в культурно-массовых мероприятиях,фестивалях,концертах	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Результативность участия в различных конкурсах,получение грантов, реализация федеральных целевых и ведомственных программ	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование-(1),непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки в профильное высшее(1);Среднее профессиональное образование-(0,8),прохождение переподготовки в профильное среднеспециальное-(0,8);непрофильное среднеспециальное без переподготовки-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения;проявления внимательности,доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб	Отсутствие зарегистрированных замечаний,жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг.Доступность,открытость, скорость предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка,санитарное состояние рабочего места.Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ ,не входящих в круг основных обязанностей.Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Звукооператор, аранжировщик

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость % Кз	Оценка выполне ния (Кз)	Взвешенная оценка (Кз)*(Кз) %
Инновационная работа	Применение в работе современных звуковых технических оборудования. Обновление музыкальных произведений (народных, классических, эстрадных и т.д.) для проведения культурно-массовых мероприятий	5		
Эффективность и результативность	Достижение позитивных результатов работы в условиях эффективных технологий культурно-досуговой деятельности, разработанных и внедренных в работу учреждения	5		
	Образцовое содержание для бесперебойной работы звукового технического оборудования. Сохранность и бережное отношение к музыкальному оборудованию.	5		
	Непосредственное участие в платных мероприятиях, обеспечивающий рост внебюджетного фонда	5		
	Распространение опыта работы (выступления, рекомендации, участия в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.)	5		
	Перевыполнение плана муниципального задания (увеличение количества мероприятий, увеличение количества участников мероприятий и т.д.)	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
	Творческий подход и активное участие при проведении массовых мероприятий	5		
Участие в культурно-массовых мероприятиях, фестивалях, концертах	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Результативность участия в различных конкурсах, получение грантов, реализация федеральных целевых и ведомственных программ	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование-(1), непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки в профильное высшее(1); Среднее профессиональное образование-(0,8), прохождение переподготовки в профильное среднеспециальное-(0,8); непрофильное среднеспециальное без переподготовки-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявления внимательности, доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб	Отсутствие зарегистрированных замечаний, жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг. Доступность, открытость, скорость предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей. Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Художник-декоратор

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (Кз)	Взвешенная оценка, (Кз)*(Кз) %
Инновационная работа	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий культурно-массовой работы(пример: применение новых эскизов для постановки концерта, спектакля и т.д.)	5		
Эффективность и результативность	Эффективность и качество выполнения работ по декорационно-художественному оформлению культурно-досуговых мероприятий	5		
	Непосредственное участие в платных мероприятиях, обеспечивающий рост внебюджетного фонда	5		
	Распространение опыта работы (выступления, рекомендации, участия в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д)	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
	Творческий подход и активное участие при проведении массовых мероприятий	5		
Формирование положительного имиджа учреждения	Качественная разработка и оформление рекламной продукции(баннеры, афиши и т.д.)	5		
	Работа с сайтом. Активность размещения рекламной продукции в соц.сетях Интернета	5		
Участие в культурно-массовых мероприятиях, фестивалях, концертах	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Результативность участия в различных конкурсах, получение грантов, реализация федеральных целевых и ведомственных программ	Всероссийских, международных	10		
	Республиканских, межрегиональных	5		
	Районных, зональных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование-(1), непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки в профильное высшее(1); Среднее профессиональное образование-(0,8), прохождение переподготовки в профильное среднеспециальное-(0,8); непрофильное среднеспециальное без переподготовки-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявления внимательности, доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб	Отсутствие зарегистрированных замечаний, жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг. Информированность населения о предстоящих мероприятиях. Доступность, открытость, скорость предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей. Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Заведующий филиалом

Масштаб оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет случаев нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода.

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (Кз)	Взвешенная оценка, (Кз)*(Кз) %
Инновационная работа	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий культурно-массовой работы(пример: обновление репертуара, постановок, разнообразие и улучшение жанра)	5		
Эффективность и результативность	Создание условий для положительной динамики выполнения основных показателей филиала(увеличение массовых мероприятий, концертов, фестивалей ит.д.)	5		
	Осуществление работы по присвоению (подтверждению) творческим коллективом звания «Народный (образцовый)самодетельный коллектив», «Заслуженный коллектив народного творчества»	5		
	Создание благоприятного психологического климата в коллективе	5		
	Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности	5		
	Качественная и своевременная подготовка внутренней документации, их полнота, достоверность	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов ,направленных на улучшение качества предоставляемых филиалом услуг.Осуществление контроля качества оказанных услуг филиалом.	5		
	Творческий подход и личное активное участие при проведение массовых мероприятий	5		
Участие филиала в культурно-массовой деятельности	Международных, всероссийских	10		
	Межрегиональных ,республиканских	5		
	Зональных, районных	2		
Результативность участия филиала в различных конкурсах,получение грантов, реализация федеральных целевых и ведомственных программ	Международных, всероссийских	10		
	Межрегиональных ,республиканских	5		
	Зональных, районных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование-(1), непрофильное -(0,8) прохождение переподготовки из непрофильного высшего в профильное(1);Среднее профессиональное образование-(0,8)прохождение переподготовки из непрофильного среднеспециального в профильное (0,8);непрофильное-(0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения;проявления внимательности, доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними.Своевременное принятие мер по недопущению конфликтных ситуаций в коллективе; уровень решений конфликтных ситуаций	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб.	Отсутствие зарегистрированных замечаний, жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг.Информированность населения о предстоящих мероприятиях. Доступность, открытость, скорость предоставления услуг.Создание комфортных условий для предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Контроль над соблюдением сотрудниками филиала правил внутреннего распорядка, выполнение должностных обязанностей, санитарным состоянием рабочих мест. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ.Участие филиала в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Заведующая филилом "Музей Т.Т.Кусимова"

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет случаев нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

Целевой показатель	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (Кз)	Взвешенная оценка, (Кз) * (Кз) %
Инновационная работа	Положительная динамика в удовлетворенном спросе граждан на услуги в результате применения новых технологий музейной работы (пример: приобретение новых музейных экспонатов, музейных принадлежностей)	5		
Эффективность и результативность	Создание условий для положительной динамики выполнения основных показателей: количество посещений, комплектование, физическая сохранность, обращаемость музейного фонда.	5		
	Своевременная и качественная подготовка информационных материалов для СМИ: сайт учреждения, сайт Министерства, соц. сети Интернета, печатные издания	5		
	Качественная и своевременная подготовка внутренней документации, их полнота, достоверность	5		
	Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности	5		
	Распространение опыта работы (организация выступления и участия филиала в мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства и т.д.)	5		
Инициативность и творческий подход	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	5		
	Творческий подход и личное активное участие при проведении массовых мероприятий по популяризации музейных принадлежностей	5		
Участие филиала в культурно-массовой деятельности	Международных, всероссийских	10		
	Межрегиональных, республиканских	5		
	Зональных, районных	2		
Результативность участия филиала в различных конкурсах, получение грантов, реализация федеральных, региональных и ведомственных программ	Международных, всероссийских	10		
	Межрегиональных, республиканских	5		
	Зональных, районных	2		
Наличие образования	Высшее профильное образование - (1), непрофильное - (0,8) прохождение переподготовки из непрофильного высшего в профильное (1); Среднее профессиональное образование - (0,8) прохождение переподготовки из непрофильного среднеспециального в профильное (0,8); непрофильное - (0,5)	3		
Повышение квалификации	Соблюдением сроков повышения квалификации	3		
Соблюдение положений Кодекса профессиональной этики	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявления внимательности, доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними. Своевременное принятие мер по недопущению конфликтных ситуаций; уровень решений конфликтных ситуаций	5		
Удовлетворенность населения качеством и количеством предоставленной услуги. Отсутствие замечаний и жалоб.	Отсутствие зарегистрированных замечаний, жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг. Информированность населения о предстоящих мероприятиях. Доступность, открытость, скорость предоставления услуг. Создание комфортных условий для предоставления услуг	5		
Трудовая дисциплина	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
Прочие	Выполнение дополнительных работ. Участие филиала в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Специалиста по кадрам

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

№ п/п	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнени я (К _о)	Взвешенная оценка, (Кз)*(К _о) %
1	Усовершенствование кадровой работы с применением новых технологий	5		
2	Качество подготовки проектов приказов по личному составу, материалов, информации, их аккуратность и соответствия предъявляемым требованиям.	10		
3	Своевременная разработка планов по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовки кадров; качественная организация подготовки переподготовки кадров; контроль по учету соблюдения сроков подготовки и переподготовки кадров	10		
4	Разработка мероприятий по снижению текучести кадров в Учреждении	10		
5	Качество ведения трудовых договоров, эффективных контрактов, дополнительных соглашений к трудовым договорам сотрудников Учреждения и своевременное внесение изменений к ним	10		
6	Знание и практическое применение нормативных документов в области трудовых правоотношений; своевременное применение изменений в нормативных документах по трудовым правоотношениям	10		
7	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявления внимательности, доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10		
8	Результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
9	Наличие образования: Высшее профильное образование-(1), непрофильное -(0,8) Среднее профессиональное образование-(0,8), непрофильное-(0,5)	5		
10	Отсутствие зарегистрированных замечаний, жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг. Доступность, открытость, скорость предоставления услуг	5		
11	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места. Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
12	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, осуществление работы по делопроизводству и т.д.)	10		
Итого баллов:		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Юрисконсульта

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

№ п/п	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (К0)	Взвешенная оценка, (Кз)*(К0) %
1	Усовершенствование правовой работы с применением новых технологий	5		
2	Надлежащее состояние документации, в соответствии с которыми функционирует юрисконсульт	10		
3	Отсутствие выявленных по итогам проверок надзорных органов ошибок в локальных актах Учреждения (количество и значимость нарушений в предписании, принятие мер по их устранению)	10		
4	Качество и своевременность подготовки документации (отчетов,информаций,локальных нормативных документов),направляемых в различные иное внесение изменений в локально нормативные документы учреждения	10		
5	Удовлетворенность сотрудников,руководства Учреждения при получении юридической консультации	10		
6	Эффективное оспаривание отдельных мероприятий в досудебном,судебном порядке в интересах Учреждениях	10		
7	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения;проявления внимательности,доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10		
8	Результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
9	Наличие образования: Высшее профильное образование-(1),непрофильное -(0,8) Среднее профессиональное образование-(0,8),непрофильное-(0,5)	5		
10	Отсутствие зарегистрированных замечаний,жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг.Доступность,открытость, скорость предоставления услуг	5		
11	Соблюдение правил внутреннего распорядка,санитарное состояние рабочего места.Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
12	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности (участие в работе комиссий, осуществление внутренних проверок и т.д.)	10		
Итого баллов:		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
критерий эффективности работы
Специалиста по охране труда

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

№ п/п	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения (Кз)	Взвешенная оценка, (Кз)*(Кз)%
1	Усовершенствование работы охраны труда с применением новых технологий	5		
2	Своевременное, качественное осуществление системы мероприятий по охране труда пропаганда и организация изучения работниками правил техники безопасности и производственной санитарии	10		
3	Разработка и улучшение качества разработанных проектов локальных нормативно-правовых актов Учреждения в области охраны труда	10		
4	Отсутствие нарушений законодательства РФ требований охраны труда и правил техники безопасности по итогам проверок надзорных органов (количество и значимость нарушений в предписании, принятие мер по их устранению и др.)	10		
5	Организация и контроль за прохождением специалистами учреждения обучения по охране труда, техники безопасности и электробезопасности	10		
6	Знание и практическое применение нормативных документов в области охраны труда, трудовых правоотношений ;своевременное применение изменений в нормативных документах по охране труда, трудовым правоотношениям	10		
7	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения;проявления внимательности,доброжелательности, корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10		
8	Результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
9	Наличие образования: Высшее профильное образование-(1),непрофильное -(0,8) Среднее профессиональное образование-(0,8),непрофильное-(0,5)	5		
10	Отсутствие зарегистрированных замечаний,жалоб, нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг.Доступность,открытость, скорость предоставления услуг	5		
11	Соблюдение правил внутреннего распорядка,санитарное состояние рабочего места	5		
12	Выполнение заданий, не входящих в должностные обязанности .Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	10		
Итого баллов:		100		

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы кассира

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

№ п/п	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Кз)	Взвешенная оценка,(Кэ)* (Кз) %
1	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	10		
2	Качественная и своевременная подготовка внутренней документации, их полнота, достоверность	10		
3	Отсутствие замечаний по итогам проверок со стороны контролирующих органов	10		
4	Соблюдение финансовой дисциплины	10		
5	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения; проявления внимательности и корректности к гражданам и должностным лицам при служебных контактах с ними	10		
6	Информированность населения о работе учреждения и о предстоящих мероприятиях, доступность услуг, скорость предоставления услуг	5		
7	Результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
8	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг. Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности филиала со стороны потребителей услуг и руководства	10		
9	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места, соблюдение правил противопожарной безопасности	5		
10	Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
11	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей	10		
12	Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов:		100		0

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы заведующей костюмерной

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

№ п/п	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения ,(Кс)	Взвешенная оценка,(Кэ)* (Кс) %
1	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых Учреждением услуг	10		
2	Качественный ремонт сценических костюмов	10		
3	Своевременная подача заявок для приобретения сценических костюмов	10		
4	Контроль за сохранностью,образцовым содержанием сценических костюмов,недопущение их хищения	10		
5	Строгий контроль ведения журнала учета по выданным сценическим костюмам, своевременная инвентаризация сценических костюмов и мелкого реквизита	10		
6	Контроль за исправностью оборудования,сохранностью инвентаря;бережное отношение к оборудованию и инвентарю	5		
7	Результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
8	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	10		
9	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места,соблюдение правил противопожарной безопасности	5		
10	Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
11	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей	10		
12	Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов:		100		0

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы заведующего хозяйством

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, исправляются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

№ п/п	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Ко)	Взвешенная оценка,(Кз)* (Ко) %
1	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых Учреждением услуг	10		
2	Своевременная организация хозяйственного обеспечения Учреждения	10		
3	Качественное ведение документации по учету материальных ценностей, своевременное внесение изменений в паспорт материально-технической базы	10		
4	Осуществление контроля за исправностью, сохранностью, образцовым содержанием имущества, инвентаря, своевременным ремонтом оборудования, инвентаря, за техническим состоянием здания, прилегающей территории	10		
5	Качественная организация ремонтных работ в учреждении	10		
6	Контроль за использованием электроэнергии, водопотребления: своевременное снятие показаний по электроэнергии, водопотреблению и отправление данных в бухгалтерию	5		
7	Результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
8	Эффективное осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и санитарным состоянием Учреждения	10		
9	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места, соблюдение правил противопожарной безопасности	5		
10	Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
11	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей	10		
12	Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях Учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории Учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов:		100		0

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы сторожа

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные несущественные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

№ п/п	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Кo)	Взвешенная оценка,(Кз)* (Кo) %
1	Инициативное предложение проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	10		
2	Обеспечение сохранности здания (предотвращение краж, взломов, битья окон и т.д.) Строгий контроль за сохранностью имущества, оборудования и инвентаря Учреждения	10		
3	Контроль за сохранностью замков, сигнальных устройств, системы видеонаблюдения. Своевременное выявление неисправности систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятия мер по их устранению	10		
4	Своевременный обход здания снаружи и внутри с фиксированием в журнале учета всех нарушений и замечаний с оповещением руководства. Качественное ведение документации по приему и передаче смены	10		
5	Обеспечение порядка во время смены (недопущение в здание в ночное время посторонних лиц без приказа руководителей)	10		
6	Контроль обеспечения режима экономии потребления энергоресурсов во время ночного дежурства	5		
7	Результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
8	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	10		
9	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места, соблюдение правил противопожарной безопасности	5		
10	Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
11	Совмещение обязанностей (в летнее время :полив цветов, уборка прилегающей территории; в зимнее время: уборка снега)	10		
12	Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов:		100		0

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы водителя

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

№ п/п	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Ко)	Взвешенная оценка,(Кэ)* (Ко) %
1	Соблюдение правил дорожного движения и правильная эксплуатация автотранспорта	10		
2	Контроль за сохранностью и исправностью автотранспорта	10		
3	Качественный ремонт автотранспорта и своевременное техническое обслуживание автотранспорта	10		
4	Рациональное использование материальных средств, сохранность и бережное отношение к материальным ценностям; контроль за расходом ГСМ, недопущения хищения материальных ценностей	10		
5	Качественная перевозка пассажиров. Соблюдение норм и правил перевозки	10		
6	Качественное ведение документации, контроль за соблюдением сроков сдачи документации в бухгалтерию	5		
7	Результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
8	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	10		
9	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места, соблюдение правил противопожарной безопасности	5		
10	Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
11	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей	10		
12	Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов:		100		0

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

выполнения критериев и показателей результативности и эффективности работы уборщика помещений

Шкала оценок:

коэффициент 1 - критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений;

коэффициент 0,8 - результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные незначительные отступления или нарушения;

коэффициент 0,5 - результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения незначительны, но повторяются в течение периода;

коэффициент 0 - результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.

№ п/п	Критерии оценки	Значимость, % Кз	Оценка выполнения, (Ко)	Взвешенная оценка,(Кэ)* (Ко) %
1	Качественная уборка помещений, прилегающей территории, содержание участка в полном порядке в соответствии с требованиями	10		
2	Эффективное планирование своего рабочего времени	10		
3	Качественное ведение документации по учету материальных ценностей, своевременное внесение изменений в паспорт материально-технической базы	10		
4	Отсутствие замечаний на несоблюдение санитарно-гигиенических норм при уборке	10		
5	Качественная организация ремонтных работ в учреждении	10		
6	Контроль за использованием электроэнергии, водопотребления: своевременное снятие показаний по электроэнергии, водопотреблению и направление данных в бухгалтерию	5		
7	Результаты работы в выполнении особо важных и срочных работ	10		
8	Эффективное осуществление контроля за хозяйственным обслуживанием и санитарным состоянием Учреждения	10		
9	Соблюдение правил внутреннего распорядка, санитарное состояние рабочего места, соблюдение правил противопожарной безопасности	5		
10	Четкое и своевременное выполнение требований и распоряжений непосредственного руководителя	5		
11	Выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей	10		
12	Участие в жизнедеятельности и общественных мероприятиях Учреждения, села, района (субботники, мероприятия по благоустройству территории Учреждения, садового участка)	5		
Итого баллов:		100		0