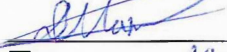


СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУК ДК «Шарм»


Д.В. Матюхин
Протокол от 29.05.23 г. № 17



В.Н. Антипенков

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры «Шарм» города Смоленска (МБУК ДК «Шарм»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и включает в себя:

- порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Дома культуры «Шарм» города Смоленска (далее – учреждение);
- виды, размеры, порядок и условия предоставления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения;
- порядок исчисления заработной платы работников учреждения;
- порядок проведения работы по определению размеров базовых окладов (должностных окладов) работников учреждения.

1.2. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей учреждения устанавливается отдельным нормативным правовым актом учреждения.

1.3. Система оплаты труда, включающая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также с учетом настоящего Положения.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается в учреждении с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных муниципальными правовыми актами Администрации города Смоленска.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе тарификации, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

1.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается в размере не более 40 %.

1.7. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

1.8. К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители. Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, приведен в приложении № 1 к настоящему Положению.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения. Перечень должностей работников учреждения, относимых к административно-управленческому персоналу, приведен в приложении № 1.1 к настоящему Положению.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования. Перечень должностей работников учреждения, относимых к вспомогательному персоналу, приведен в приложении № 1.2 к настоящему Положению.

2. Порядок и условия выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных настоящим Положением.

2.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

2.2.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

2.2.2. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включающая:

- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- оплату сверхурочной работы;

- доплату за работу в ночное время;

- оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.2.3 Ежемесячная денежная выплата в размере 650 рублей. Право на получение данной выплаты имеют сотрудники, работающие по основной должности в пределах одной

ставки, исходя из фактически отработанного времени.

2.3. Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 % к окладу (должностному окладу) работника, установленному для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер доплаты определяется на основе специальной оценки условий труда и устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения либо коллективным договором, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством.

2.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается к окладу (должностному окладу) работника в процентах или в абсолютном размере в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.5. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа работников учреждения оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Размер оплаты за сверхурочную работу определяется локальным нормативным актом, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6. Доплата за работу в ночное время работникам учреждения устанавливается в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Ночным является время с 22 часов до 6 часов утра.

2.7. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день работников учреждений производится не менее чем в двойном размере.

Для работников, получающих оклад (должностной оклад), оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни составляет не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.8. Ежемесячная денежная выплата в размере 650 рублей устанавливаются сверх минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

2.9. Выплаты компенсационного характера производятся в пределах фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

3.1. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся:

3.1.1. Выплата за выслугу лет.

3.1.2. Надбавка водителям за классность.

3.1.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

3.1.4. Выплата за качество выполняемых работ.

3.1.5. Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год.

3.1.6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

3.2. Работникам учреждения выплачивается надбавка за выслугу лет дифференцированно, в зависимости от общего стажа работы согласно пункту 3.4 настоящего Положения с учетом коэффициента стажа в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет включительно - 0,1;
- при стаже работы от 5 до 10 лет включительно - 0,2;
- при стаже работы от 10 до 15 лет включительно - 0,3;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,4.

Размер надбавки за выслугу лет определяется по следующей формуле:

$$N_{\text{ст}} = O_{\text{раб}} \times K_{\text{ст}},$$

где $N_{\text{ст}}$ - надбавка за выслугу лет;

$O_{\text{раб}}$ - оклад (должностной оклад) работника, вычисляемый в соответствии с подпунктом 4.11.2 настоящего Примерного положения;

$K_{\text{ст}}$ - коэффициент стажа.

Право на получение надбавки имеют содержащиеся по штату работники учреждений (кроме временных работников), в том числе принятые на работу по совместительству.

3.3. Общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включает в себя время работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры и искусства, уполномоченных органах исполнительной власти города Смоленска в сфере культуры, учреждениях культуры, находившихся ранее на балансе ведомств и профсоюзов, и исчисляется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. Основным документом для определения общего стажа, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Время нахождения работника учреждения на военной службе засчитывается в общий стаж работы в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

Работники учреждения, которые ранее работали в учреждениях соответствующих отраслей социальной сферы, оплата труда которых теперь осуществляется согласно настоящему Положению, имеют право на включение времени работы в учреждениях соответствующих отраслей социальной сферы в общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет к должностному окладу (базовому должностному окладу) работников учреждения выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение этой надбавки одновременно с заработной платой.

Основанием для указанных в настоящем пункте выплат работникам учреждений является приказ руководителя учреждения.

3.4. Водителям за управление транспортными средствами различных категорий устанавливается надбавка за классность.

Размер надбавки за классность определяется по следующей формуле:

$$N_{\text{кл}} = O_{\text{к}} \times K_{\text{кл}},$$

где $N_{\text{кл}}$ - надбавка за классность;

$O_{\text{к}}$ - квалификационный оклад работника, вычисляемый в соответствии с подпунктом 4.9.1 настоящего Положения;

$K_{\text{кл}}$ - коэффициент квалификационного класса.

Коэффициент квалификационного класса применяется:

- в размере 0,1 - за управление легковыми и грузовыми автомобилями всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С и Е, или управление автобусами, отнесенными к транспортным средствам категорий D или D и B;

- в размере 0,25 - за управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех видов, отнесенными к транспортным средствам категорий В, С, D и Е (кроме водителей I-го класса, управляющих автобусами и легковыми автомобилями, на которых перевозятся лица, базовые оклады которых установлены в размере, предусмотренном абзацем первым пункта 4.13 настоящего Положения).

3.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ, а также напряженность в труде.

Указанная выплата устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказами руководителя учреждения на основании представления руководителя структурного подразделения учреждения. Выплата отменяется при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения определяется с учетом эффективности деятельности учреждения и устанавливаемых в учреждении показателей эффективности деятельности и критериев их оценки.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в пределах фонда оплаты труда, а также при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, и устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника, вычисляемому в соответствии с подпунктом 4.8.1 настоящего Положения или в абсолютном размере.

3.6. Порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и на основании разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки, а также с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения.

Размеры выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника, вычисляемому в соответствии с подпунктом 4.8.1 настоящего Положения или в абсолютном размере.

3.7. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом эффективности деятельности учреждения и на основании разрабатываемых в учреждении показателей эффективности деятельности работников и критериев их оценки, а также с учетом мнения представительного органа работников этого учреждения. Размер премиальной выплаты по итогам работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) работника, вычисляемому в соответствии с подпунктом 4.9. настоящего Примерного положения или в абсолютном размере.

3.8. Выплаты, указанные в пунктах 3.6 и 3.7. настоящего Положения, устанавливаются приказами руководителя учреждения.

4. Порядок оплаты труда работников учреждений

4.1. Заработная плата работника учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Оклады (должностные оклады) работников учреждения определяются с учетом минимальных окладов (минимальных должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных нормативным правовым актом Администрации города Смоленска, данным Положением, и с учетом повышающих коэффициентов.

Оклады (должностные оклады) работникам учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к профессиональной подготовке и уровню квалификации, не обладающие достаточным практическим опытом работы и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации тарификационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности в порядке исключения.

Оклады (должностные оклады) работников учреждения фиксируются в штатном расписании учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с начальником Управления культуры Администрации города Смоленска и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

4.3. При определении оклада (должностного оклада) работников учреждения могут применяться в пределах фонда оплаты труда учреждения следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент индексации;
- коэффициент масштаба управления;
- коэффициент почетного звания;
- коэффициент по занимаемой должности;
- коэффициент сложности работы.

4.4. Коэффициент индексации устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждений для увеличения доли выплат по окладам (должностным окладам) в структуре заработной платы работников и равняется 2,3.

4.5. Коэффициент масштаба управления устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников, относимых к основному персоналу учреждения: художественных руководителей – в размере 0,2; руководителей отделов учреждения – в размере 0,15; руководителей секторов учреждения – в размере 0,12.

4.6. Коэффициент почетного звания в размере 0,1 устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждения, имеющих почетные звания «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», почетные знаки «За высокие достижения» и «За достижения в культуре».

Коэффициент почетного звания в размере 0,2 устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждения, имеющих почетные звания «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации».

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий коэффициент почетного звания применяется по одному из оснований по выбору работника.

Коэффициент почетного звания применяется со дня присвоения почетного звания.

Работникам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и «Заслуженный артист Российской Федерации», устанавливается ежемесячная денежная выплата в размере 1100 рублей.

4.7. Коэффициент по занимаемой должности устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) работников учреждения в следующих размерах:

- главный специалист - 0,3;
- ведущий специалист - 0,1;
- специалист высшей категории - 0,06;
- специалист 1-й категории - 0,05;
- специалист 2-й категории – 0,03;

4.8. Коэффициент сложности работы в размере 0,1 устанавливается к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) водителей автомобилей в случаях:

- работы на 2 - 3 видах автомобилей (легковом, грузовом автомобилях, автобусе и иных видах транспортных средств);
- выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого ими автомобиля при отсутствии в учреждении специализированной службы технического обслуживания автомобилей.

4.9. Оклад (должностной оклад) работника учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$O_k = O_{ky} \times K_n \times (1 + K_{n1} + K_{n2}) \times K_{об},$$

где: O_k – оклад (должностной оклад) работника;

O_{ky} – минимальный оклад (минимальный должностной оклад) квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы или профессиональной квалификационной группы, к которым отнесена профессия рабочего или должность служащего;

K_n – коэффициент индексации;

K_{n1} – коэффициент почетного звания;

K_{n2} – коэффициент масштаба управления или коэффициент по занимаемой должности, или коэффициент сложности работы;

$K_{об}$ – коэффициент объема работы по профессии (должности).

Коэффициент объема работы по профессии (должности) равен единице, если штатным расписанием предусмотрена целая штатная единица по данной профессии (должности). При работе на условиях неполного рабочего времени, работе по совместительству, а также работе по профессии (должности), штатным расписанием для которой предусмотрена не целая штатная единица, применяется значение коэффициента (0,75; 0,5; 0,25 и др.), соответствующее объему работы.

4.10. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждения согласно разделам 2 и 3 настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также при наличии средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.11. Оплата труда работников самокупаемых коллективов рассчитывается на основе тарификации, с учётом денежной компенсации за отпуск и стимулирующих выплат в процентном отношении от доходов по коллективу.

5. Порядок исчисления заработной платы работников учреждений

5.1. Расчетным периодом для исчисления заработной платы в учреждении является месяц.

5.2. Заработная плата работника учреждения вычисляется по формуле:

$$ЗП_{раб} = O_{раб} + B_k + B_c,$$

где $ЗП_{раб}$ - заработная плата работника учреждения;

$O_{раб}$ - оклад (должностной оклад) работника учреждения, вычисляемый в соответствии с подпунктом 4.9. настоящего Положения;

B_k - компенсационные выплаты, определяемые в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

B_c - стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с разделом 3

настоящего Положения.

5.3. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже:

- минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом;
- минимальной заработной платы в Смоленской области, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Смоленской области в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

6. Порядок проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения

6.1. Для проведения работы по определению размеров окладов (должностных окладов) работников учреждений, а также размеров надбавки за выслугу лет, надбавок за классность составляется тарификационный список для работников учреждения согласно приложению № 2 к настоящему Положению (далее - тарификационный список работников).

Тарификационные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и подписываются руководителем учреждения.

6.2. Тарификационный список работников заполняется по всем профессиям рабочих и должностям служащих каждого структурного подразделения учреждения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения, за исключением должностей руководителя учреждения и его заместителей.

6.3. В графе 3 «Наименование профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается наименование профессиональной квалификационной группы согласно квалификационного справочника.

6.4. В графе 4 «Уровень профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается значение, соответствующее уровню профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего.

6.5. В графе 5 «Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы» тарификационного списка работников указывается значение, соответствующее квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому отнесена профессия рабочего или должность служащего.

Если профессиональная квалификационная группа не структурирована по квалификационным уровням, то в графе 5 проставляется прочерк.

6.6. В графе 6 «Минимальный оклад (минимальный должностной оклад)» тарификационного списка работников указывается величина оклада, установленная муниципальным правовым актом Администрации города Смоленска, по квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы.

6.7. Графы 7 – 10 тарификационного списка работников заполняются в соответствии с пунктами 4.4 – 4.8 настоящего Положения.

При работе по совместительству (внутреннему и внешнему) в графу 10 вписывается также слово «совместительство».

6.8. В графе 12 «Коэффициент стажа» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктами 3.2, 3.3. настоящего Положения.

Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет, в течение предстоящего года у работника меняется, то коэффициент стажа следует указать двумя строчками: на дату заполнения тарификационного списка работников и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «Дополнительные сведения».

6.9. В графе 14 «Коэффициент квалификационного класса» тарификационного списка работников указывается значение вышеуказанного коэффициента в соответствии с пунктом 3.4. настоящего Положения.

6.10. В графу 17 «Дополнительные сведения» тарификационного списка работников вносятся исходные данные для установления оклада (должностного оклада) отдельных категорий работников, а именно:

- почетное звание;

6.11. Вакантные профессии рабочих (должности служащих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

В тарификационном списке работников месячный фонд заработной платы по вакантным профессиям рабочих (должностям служащих) рассчитывается исходя из коэффициента стажа в размере 0,15.

6.12. В тарификационном списке работников не отражаются:

- выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. При формировании фонда оплаты труда по каждой штатной единице учреждения сверх суммы средств, направляемых на выплаты 12 должностных окладов и ежемесячной денежной выплаты в размере 650 рублей в месяц, предусматриваются средства для следующих выплат (в расчете на год) работникам учреждения (работникам культуры и искусства, специалистам и служащим):

- ежемесячная надбавка за выслугу лет – в размере 4,8 должностного оклада;
- ежемесячная надбавка за особые условия работы – в размере 2,4 должностного оклада;
- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы – в размере 4,8 должностного оклада;
- надбавка за счет повышающего коэффициента по учреждению;
- ежемесячная денежная выплата в размере 1100 рублей работникам учреждений, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации» и «Заслуженный артист Российской Федерации»;
- доплата до МРОТ.

7.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда заработной платы учреждения между компенсационными и стимулирующими выплатами.

8. Определение общего размера средств, направляемых на стимулирующие выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)

8.1. Общий размер стимулирующих выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) устанавливается в пределах ассигнований, утвержденных на фонд оплаты труда, по

соответствующим источникам финансирования, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

Определение размера средств, направляемых на стимулирующие выплаты, осуществляется учреждением самостоятельно на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда (в том числе по соответствующим источникам финансирования), фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования), потребности в ассигнованиях на выплату должностных окладов, компенсационных выплат и других стимулирующих выплат. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда нарастающим итогом с начала года с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством.

Начисление стимулирующих выплат производится только в пределах планового фонда оплаты труда и не должно приводить к его перерасходу, в том числе с учетом сезонности в расходовании средств на оплату труда.

8.2. Ответственность за соблюдение законности, обоснованности и целесообразности расходования средств возлагается на руководителя и заместителя по экономике руководителя учреждения.

9. Оценка эффективности труда работников учреждения

9.1. Для назначения стимулирующих выплат, указанных в пунктах 3.5 - 3.7. настоящего Положения, в учреждении разработаны и утверждены критерии оценки эффективности деятельности работников.

9.2. Критерии оценки эффективности деятельности работников разрабатываются и вводятся с целью усиления мотивации труда конкретного работника, повышения его заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения уровня и качества оказания муниципальных услуг в сфере культуры.

9.3. Разработку критериев оценки эффективности деятельности осуществляют рабочие группы, создаваемые приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

При разработке критериев учитываются цели их разработки, а также принципы объективности, комплексности, множественности числа критериев, рациональности.

Принцип объективности означает наличие показателей или возможностей оценки результатов труда, в том числе путем комиссионной оценки.

Принцип комплексности означает возможность применения критериев, оценивающих отдельные параметры и результаты работы по совокупности, в том числе по конечному результату.

Принцип множественности числа критериев означает необходимость применения такого их числа, которое будет достаточным для достижения поставленных целей.

Принцип рациональности означает, что число критериев и условия их оценки не должны создавать несоразмерные дополнительные расходы на осуществление процедур оценки, с учетом их периодичности и поставленных целей.

10. Порядок определения размера стимулирующих выплат

10.1. Размер стимулирующих выплат, указанных в пунктах 3.5 - 3.7. настоящего Положения (далее – премирования) для конкретного работника определяется на основе оценки результатов труда работника за отчетный период.

При определении размера премирования используются утвержденные в учреждении критерии оценки эффективности деятельности работника, которые закрепляются в Положении об оплате труда работников бюджетного учреждения.

10.2. При определении размера премирования работникам структурного подразделения используются следующие показатели:

1) базовый размер премирования, отработанное время за отчетный период, коэффициент эффективности труда;

Результаты расчета сумм премирования оформляются ведомостью на установление размера премии по итогам работы. Форма ведомости приведена в приложении №3 к настоящему Положению.

10.3. Базовый размер премирования устанавливается в процентах от должностного оклада либо в суммовом выражении применительно к должностям или группам должностей. Базовый размер премирования устанавливается приказом руководителя учреждения.

10.4. Коэффициент эффективности труда (далее - коэффициент) определяется за квартал.

Коэффициент определяется на основании данных за прошедший период. Коэффициент исчисляется в баллах, с округлением до целого.

Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки эффективности деятельности и значимости этих критериев, закрепленных в Положении об оплате труда работников бюджетного учреждения. При этом совокупная значимость всех критериев должна составлять 100 баллов.

10.5. Расчет размера премирования с использованием показателей, указанных в пункте 10.2. производится по следующей формуле (графа 8 приложения № 3):

$$СВ = РП \times \frac{КЭТ}{100}$$

где:

СВ - сумма размера премирования работника (расчетная),

РП – сумма размера премирования работника за отработанное время,

КЭТ - коэффициент эффективности труда работника.

Расчет размера премирования за отработанное время производится по следующей формуле (графа 6 приложения №3):

$$РП = ДО \times \frac{ФОД}{НЧ}$$

ФОД - фактически отработанные дни работника за период,

НЧ - нормативное количество часов работника за период,

ДО — базовый размер премирования работника,

Полученная таким образом сумма (графа 8 приложения № 3)

корректируется пропорциональным способом до суммы, подлежащей к выплате (графа 9 приложения № 3).

10.6. При оценке труда работника на уровне учреждения оценку эффективности труда

осуществляет рабочая комиссия, количество и персональный состав которой утверждается приказом руководителя учреждения.

При индивидуальной оценке труда работника на уровне структурного подразделения оценку эффективности труда осуществляют:

заместитель директора по административно-хозяйственной работе учреждения – для специалистов (специалист по охране труда, системный инженер, специалист по кадрам), зав. звуко-техническим отделом, старшего кассира, уборщика производственных и служебных помещений филиала;

художественный руководитель учреждения – для заведующих культурно-массовым отделом и отделом по работе с детьми, ведущего методиста, заведующего художественно-оформительской мастерской, заведующего костюмерной, балетмейстера и аккомпаниатора хореографического коллектива, балетмейстеров и аккомпаниатора коллектива эстрадного танца, режиссёров театральных коллективов, хормейстеров студии эстрадной песни, руководителей кружков «Курсы обучения игре на гитаре» и «Курсы обучения игре на фортепиано»), художников-постановщиков творческих коллективов, администратора;

зав. культурно-массовым отделом – для администратора, менеджера по культурно-массовому досугу, хормейстеров и аккомпаниаторов коллективов (хор русской песни, ансамбль казаков, ансамбль казачьей и русской песни);

зав. отделом по работе с детьми – для балетмейстеров и аккомпаниаторов коллективов (спортивного бального танца, детского фольклорного ансамбля, студии восточного танца), менеджера по культурно-массовому досугу, руководителей клубных формирований на принципе самокупаемости;

зав. звуко-техническим отделом – для звукооператора, светооператора, инженера-энергетика, монтировщика сцены, машиниста сцены.

Оценку работы заместителей директора, художественного руководителя осуществляет руководитель учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБУК ДК «Шарм»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных
учреждений культуры и искусства, относимых к основному персоналу

I. РУКОВОДИТЕЛИ

Руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения (отдела, сектора).

II. СПЕЦИАЛИСТЫ

Специалист всех наименований и категорий, включая главного, ведущего и старшего.

Приложение № 1.1
к Положению об оплате труда
работников МБУК ДК «Шарм»

ПЕРЕЧЕНЬ

**должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых
к административно-управленческому персоналу**

Директор.

Заместитель директора.

Приложение № 1.2
к Положению об оплате труда
работников МБУК ДК «Шарм»

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников муниципальных учреждений культуры и искусства, относимых
к вспомогательному персоналу

Водитель.

Гардеробщик.

Дворник.

Контролер билетов.

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.

Слесарь-сантехник.

Уборщик служебных помещений.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБУК ДК «Шарм»

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК РАБОТНИКОВ

(полное наименование учреждения)
по состоянию на 1 января 20__ г.

| | | |
|-----|--|--|
| 1. | Ф.И.О. | |
| 2. | Наименование профессии (должности) | |
| 3. | Наименование профессиональной квалификационной группы | |
| 4. | Уровень профессиональной квалификационной группы | |
| 5. | Квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы | |
| 6. | Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) | |
| 7. | Коэффициент индексации | |
| 8. | Коэффициент почетного звания или коэффициент ученой степени | |
| 9. | Коэффициент масштаба управления, или коэффициент по занимаемой должности, или коэффициент сложности работы | |
| 10. | Коэффициент объема работы по профессии (должности) | |
| 11. | Оклад (должностной оклад) (гр. 6 x гр. 7 x (1 + гр. 8 + гр. 9) x гр. 10) | |
| 12. | Коэффициент стажа | |
| 13. | Надбавка за выслугу лет (гр. 11 x гр. 12) | |
| 14. | Коэффициент квалификационного класса | |
| 15. | Надбавка за классность (гр. 11 x гр. 14) | |
| 16. | Итого месячный фонд заработной платы по тарификационному списку (гр. 11 + гр. 13 + гр. 15) | |
| 17. | Дополнительные сведения | |

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБУК ДК «Шарм»

Наименование бюджетного учреждения _____

ВЕДОМОСТЬ
на установление размера стимулирующих выплат по итогам работы
за _____ 20__ год

Сумма к распределению _____ руб.

| Должность | Ф.И.О. | Табельный номер | Базовый размер премирования (руб.) | Фактически отработанное время за период (дни) | Размер премирования за отработанное время | Коэффициент эффективности труда, в баллах | Сумма премиальных выплат по расчету (руб.) | Сумма премиальных выплат (распределенная) (руб.) |
|---|--------|-----------------|------------------------------------|---|---|---|--|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ИТОГО | | | | | | | | |
| Средний оклад по структурному подразделению | | | | | | | | |
| Норма дней на работника | | | | | | | | |
| Норма дней на структурное подразделение | | | | | | | | |

Дата составления " " 20 г.

Руководитель подразделения:

должность

подпись

расшифровка

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников МБУК ДК «Шарм»

**Целевые показатели эффективности деятельности
муниципального бюджетного учреждения культуры
Дома культуры «Шарм» города Смоленска**

1. Количество зрителей культурно-досуговых мероприятий, чел.;
2. Количество культурно-досуговых мероприятий, ед.;
3. Количество лиц, посещающих на постоянной основе клубные формирования, кружки и творческие коллективы, чел.;
4. Количество клубных формирований, кружков и творческих коллективов, ед.;
5. Доля средств от приносящей доход деятельности в общем объеме финансирования, %.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МБУК ДК «Шарм»

КРИТЕРИИ И ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ
оценки эффективности работы
работников муниципального бюджетного учреждения культуры Дома культуры
«Шарм» города Смоленска

Художественный руководитель

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

1. Показатели по основной деятельности

(максимальное количество баллов – 70)

| | | |
|------|--|--|
| 1.1. | Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения | При выполнении на 100%-35 баллов; 97-99%-30 баллов; менее 97%-0 баллов |
| 1.2. | Проведение учреждением не менее 2 мероприятий с социально незащищенными слоями населения (ветераны, пенсионеры, многодетные семьи и др.) | 1 мероприятие – 1 балл (до 7 баллов) |
| 1.3. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 7 баллов |
| 1.4. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 7 баллов |
| 1.5. | Проведение мероприятий с использованием «Пушкинской карты» | 1 мероприятие – 2 бала (до 6 баллов) |
| 1.6. | Участие учреждения в конкурсах и фестивалях федерального и международного уровней | 1 участие – 1 балл (до 5 баллов) |
| 1.7. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100% - 3 балла; 97-99% - 2 балла; менее 97% - 0 баллов |

2. Показатели исполнительской дисциплины

(максимальное количество баллов – 20)

| | | |
|------|---|--|
| 2.1. | Качественное и оперативное исполнение особо важных и особо срочных поручений уполномоченного органа и заданий руководителя учреждения | до 5 баллов |
| 2.2. | Участие учреждения в грантовых конкурсах | 1 заявка-2 балла; получение гранта-4 балла (до 4 баллов) |
| 2.3. | Отсутствие замечаний по выполнению поручений Администрации города Смоленска, Управления. Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности. | до 5 баллов |
| 2.4. | Отсутствие замечаний по ведению документации клубных формирований | до 6 баллов |

3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины

(максимальное количество баллов – 10)

| | | |
|------|---|----------------------------------|
| 3.1. | Количество работников, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку в отчетном периоде | 1 человек – 1 балл (до 4 баллов) |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 6 баллов |

Заведующий культурно-массовым отделом

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|----------|---|------------------------|
|----------|---|------------------------|

1. Показатели по основной деятельности

(максимальное количество баллов – 70)

| | | |
|------|--|--|
| 1.1. | Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения | При выполнении на 100%-35 баллов; 97-99%-30 баллов; менее 97%-0 баллов |
| 1.2. | Проведение не менее 3 мероприятий по реабилитации инвалидов средствами культуры и искусства | 1 мероприятие – 1 бал (до 7 баллов) |
| 1.3. | Проведение не менее 2 мероприятий с социально незащищенными слоями населения (ветераны, пенсионеры, многодетные семьи и др.) | 1 мероприятие – 1 бал (до 7 баллов) |
| 1.4. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 5 баллов |
| 1.5. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 7 баллов |
| 1.6. | Проведение мероприятий с использованием «Пушкинской карты» | 1 мероприятие – 2 бала (до 6 баллов) |
| 1.7. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100% - 3 балла; 97-99% - 2 балла; менее 97% - 0 баллов |

2. Показатели исполнительской дисциплины

(максимальное количество баллов – 20)

| | | |
|------|--|--|
| 2.1. | Качественное и оперативное исполнение особо важных и особо срочных поручений художественного руководителя, руководителя учреждения | до 5 баллов |
| 2.2. | Участие в разработке и выполнении грантовых конкурсов | 1 заявка-2 балла; получение гранта-4 балла (до 4 баллов) |
| 2.3. | Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности. | до 5 баллов |
| 2.4. | Отсутствие замечаний по ведению документации клубных формирований | до 6 баллов |

3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины

(максимальное количество баллов – 10)

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Заведующий отделом по работе с детьми

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|----------|---|------------------------|
|----------|---|------------------------|

1. Показатели по основной деятельности

(максимальное количество баллов – 70)

| | | |
|------|---|--|
| 1.1. | Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения | При выполнении на 100%-35 баллов; 97-99%-30 баллов; менее 97%-0 баллов |
| 1.2. | Проведение не менее 3 мероприятий для детей и подростков, в том числе для детей и подростков, состоящих на профилактическом учете в подразделениях по делам несовершеннолетних УМВД России по Смоленской области, с воспитанниками школ-интернатов, учреждений социальной | 1 мероприятие – 1 бал (до 7 баллов) |

| | | |
|------|--|--|
| | защиты и т.д. | |
| 1.3. | Проведение не менее 2 мероприятий с социально незащищенными слоями населения (многодетные семьи и др.) | 1 мероприятие – 1 бал (до 7 баллов) |
| 1.4. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 8 баллов |
| 1.5. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 7 баллов |
| 1.6. | Проведение мероприятий с использованием «Пушкинской карты» | 1 мероприятие – 2 бала (до 6 баллов) |
| 1.7. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100% - 3 балла; 97-99% - 2 балла; менее 97% - 0 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|--|--|
| 2.1. | Качественное и оперативное исполнение особо важных и особо срочных поручений художественного руководителя, руководителя учреждения | до 5 баллов |
| 2.2. | Участие в разработке и выполнении грантовых конкурсов | 1 заявка-2 балла; получение гранта-4 балла (до 4 баллов) |
| 2.3. | Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности. | до 5 баллов |
| 2.4. | Отсутствие замечаний по ведению документации клубных формирований | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Режиссёр, балетмейстер, хормейстер

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|--|--------------|
| 1.1. | Количество творческих мероприятий, к проведению которых привлекался творческий коллектив (потребность определяется художественным руководителем). Самостоятельная организация концертной деятельности творческого коллектива | до 15 баллов |
| 1.2. | Подготовка исполнителей к участию в конкурсных мероприятиях | до 10 баллов |
| 1.3. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 20 баллов |
| 1.4. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 10 баллов |
| 1.5. | Осуществление работы по присвоению (подтверждению) творческим коллективам звания «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив», «Заслуженный коллектив народного творчества» | до 10 баллов |
| 1.6. | Наличие утвержденного положения о клубном формировании | до 5 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|---|--|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений художественного руководителя, руководителя учреждения | до 4 баллов |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных жалоб участников коллектива на качество исполнения должностных обязанностей работника, и наложенных по результатам рассмотрения жалоб на работника дисциплинарных взысканий | до 4 баллов |
| 2.3. | Качественное и своевременное ведение документации клубного формирования (журнала учета работы, текущих и перспективных планов, репертуара, смет) | до 9 баллов |
| 2.4. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100% - 3 балла; 97-99% - 2 балла; менее 97% - 0 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Заведующий звуко-техническим отделом

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|---|--|
| 1.1. | Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения | При выполнении на 100%-35 баллов; 97-99%-30 баллов; менее 97%-0 баллов |
| 1.2. | Техническое обеспечение мероприятий звуковой аппаратурой, осветительным оборудованием, в том числе видеопроjectionным в количестве и качестве в соответствии с планом работы учреждения | до 7 баллов |
| 1.3. | Своевременное, качественное осуществление системы мероприятий по энергоэффективности учреждения | до 7 баллов |
| 1.4. | Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности учреждения | до 7 баллов |
| 1.5. | Отсутствие недостатков материальных ценностей | до 7 баллов |
| 1.6. | Своевременная и качественная организация проведения ремонтных и профилактических работ по содержанию оборудования в рабочем состоянии | до 7 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|--|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений художественного руководителя, заместителя директора по АХР, руководителя учреждения | до 5 баллов |
| 2.2. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 5 баллов |
| 2.3. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей клубных формирований, администрации учреждения по техническому обеспечению мероприятий и репетиций | до 5 баллов |
| 2.4. | Качественная организация работы технических служб в проектах и реализации муниципальных программ | до 5 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Звукооператор, светооператор

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|--|--------------|
| 1.1. | Количество творческих мероприятий с техническим обеспечением, к проведению которых привлекался работник (потребность определяется художественным руководителем, зав. звуко-техническим отделом). | до 15 баллов |
| 1.2. | Техническое обеспечение мероприятий звуковой аппаратурой, осветительным оборудованием, в том числе видеопроекторным в количестве и качестве в соответствии с планом работы учреждения | до 10 баллов |
| 1.3. | Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности учреждения | до 20 баллов |
| 1.4. | Отсутствие недостатков материальных ценностей | до 10 баллов |
| 1.5. | Своевременное и качественное проведение ремонтных и профилактических работ по содержанию оборудования в рабочем состоянии | до 15 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|--|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений зав. звуко-техническим отделом, художественного руководителя, руководителя учреждения | до 5 баллов |
| 2.2. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 5 баллов |
| 2.3. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей клубных формирований, администрации учреждения по техническому обеспечению мероприятий и репетиций | до 5 баллов |
| 2.4. | Качественная организация работы технических служб в проектах и реализации муниципальных программ | до 5 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Аккомпаниатор

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|--|--------------|
| 1.1. | Количество творческих мероприятий, к проведению которых привлекался работник (потребность определяется | до 15 баллов |
|------|--|--------------|

| | | |
|------|--|--------------|
| | руководителем клубного формирования). | |
| 1.2. | Подготовка исполнителей к участию в конкурсных мероприятиях | до 10 баллов |
| 1.3. | Обеспечение музыкального сопровождения занятий, репетиций, концертных выступлений на высоком уровне | до 20 баллов |
| 1.4. | Участие в отборе музыкального материала, разработке сценариев | до 10 баллов |
| 1.5. | Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности учреждения | до 10 баллов |
| 1.6. | Осуществление контроля за исправным состоянием и правильной эксплуатацией музыкальных инструментов, аппаратуры | до 5 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений руководителя клубного формирования | до 7 баллов |
| 2.2. | Отсутствие замечаний со стороны руководителя клубного формирования, администрации учреждения и обоснованных жалоб участников коллектива на качество исполнения должностных обязанностей работника | до 7 баллов |
| 2.3. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Ведущий методист

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|---|--|
| 1.1. | Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения | При выполнении на 100%-35 баллов; 97-99%-30 баллов; менее 97%-0 баллов |
| 1.2. | Своевременная актуализация официального сайта учреждения, пабликов в социальных сетях. | до 7 баллов |
| 1.3. | Публикации и освещение деятельности учреждения в СМИ, в том числе сети «Интернет» и на сайте www.pro.culture.ru | до 7 баллов |
| 1.4. | Осуществление работы по присвоению (подтверждению) творческим коллективам звания «Народный (образцовый) самодеятельный коллектив», «Заслуженный коллектив народного творчества» | до 5 баллов |
| 1.5. | Участие учреждения в проектах и реализации программ регионального и федерального уровней | до 7 баллов |
| 1.6. | Количество социологических исследований по вопросам развития культурных процессов, предпочтений населения. Организация работы по проведению независимой оценки качества услуг. | до 7 баллов |
| 1.7. | Проведение мероприятий с использованием «Пушкинской карты» | 1 мероприятие – 2 бала (до 6 баллов) |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|--|--|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений художественного руководителя, руководителя учреждения | до 4 баллов |
| 2.2. | Участие учреждения в грантовых конкурсах | 1 заявка-2 балла; получение гранта-4 балла (до 4 баллов) |
| 2.3. | Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности | до 4 баллов |
| 2.4. | Отсутствие замечаний по ведению документации учреждения | до 7 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-----------------------------|
| 3.1. | Количество работников прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку в отчетном периоде | 1 чел.-1 балл (до 4 баллов) |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 6 баллов |

Заведующий художественно-оформительской мастерской

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|--|--------------|
| 1.1. | Количество творческих мероприятий, к проведению которых привлекался работник (потребность определяется художественным руководителем) | до 15 баллов |
| 1.2. | Своевременное и качественное выполнение художественно-оформительских работ, декорационно-художественного оформления мероприятий учреждения | до 10 баллов |
| 1.3. | Участие в разработке и художественном оформлении городских мероприятий, конкурсов, творческих проектов | до 10 баллов |
| 1.4. | Качественное художественное оформление рекламной продукции учреждения | до 10 баллов |
| 1.5. | Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности учреждения | до 10 баллов |
| 1.6. | Формирование положительного имиджа учреждения в художественном оформлении помещений учреждения | до 15 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|--|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений художественного руководителя, руководителя учреждения | до 7 баллов |
| 2.2. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 7 баллов |
| 2.3. | Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя, руководителей клубных формирований, администрации учреждения на качество исполнения должностных обязанностей работника | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|--|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической | до 5 баллов |

| | | |
|--|--------------|--|
| | безопасности | |
|--|--------------|--|

Заведующий костюмерной

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

1. Показатели по основной деятельности

(максимальное количество баллов – 70)

| | | |
|------|--|--------------|
| 1.1. | Количество творческих мероприятий, к проведению которых привлекался работник (потребность определяется художественным руководителем) | до 15 баллов |
| 1.2. | Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей | до 10 баллов |
| 1.3. | Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности учреждения | до 20 баллов |
| 1.4. | Участие в составлении и изготовлении сценических костюмов и подборке реквизита | до 10 баллов |
| 1.5. | Формирование положительного имиджа учреждения в качественной подготовке костюмов и реквизита творческих коллективов для мероприятий | до 15 баллов |

2. Показатели исполнительской дисциплины

(максимальное количество баллов – 20)

| | | |
|------|--|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений художественного руководителя, руководителей клубных формирований | до 7 баллов |
| 2.2. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 7 баллов |
| 2.3. | Отсутствие замечаний со стороны художественного руководителя, руководителей клубных формирований, администрации учреждения на качество исполнения должностных обязанностей работника | до 6 баллов |

3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины

(максимальное количество баллов – 10)

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Инженер-энергетик

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

1. Показатели по основной деятельности

(максимальное количество баллов – 70)

| | | |
|------|--|--------------|
| 1.1. | Качественная организация работы по эксплуатации электрооборудования, находящегося на балансе учреждения | до 15 баллов |
| 1.2. | Разработка и своевременное, качественное осуществление системы мероприятий по энергоэффективности учреждения | до 10 баллов |
| 1.3. | Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам | до 20 баллов |
| 1.4. | Осуществление постоянного контроля за функционированием энергосистем, пожарных, охранных систем и телефонных линий | до 10 баллов |
| 1.5. | Своевременное проведение обучающих мероприятий со специалистами учреждения в сфере электробезопасности | до 15 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|--|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений заместителя директора по АХР, руководителя учреждения | до 7 баллов |
| 2.2. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 7 баллов |
| 2.3. | Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения на качество исполнения должностных обязанностей работника | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Специалист по охране труда

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|---|--------------|
| 1.1. | Своевременное, качественное осуществление системы мероприятий по охране труда | до 15 баллов |
| 1.2. | Знание и внедрение в работу новейших требований по ОТ | до 10 баллов |
| 1.3. | Разработка проектов локальных нормативно-правовых актов учреждения в области охраны труда | до 20 баллов |
| 1.4. | Достоверность и полнота сведений, предоставляемых уполномоченным органам | до 10 баллов |
| 1.5. | Своевременное проведение обучающих мероприятий со специалистами учреждения в области охраны труда и пожарной безопасности | до 15 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|--|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений заместителя директора по АХР, руководителя учреждения | до 7 баллов |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов по ОТ | до 7 баллов |
| 2.3. | Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения на качество исполнения должностных обязанностей работника | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Системный инженер

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

1. Показатели по основной деятельности

(максимальное количество баллов – 70)

| | | |
|------|--|--------------|
| 1.1. | Выполнение планов внедрения компьютерных технологий | до 15 баллов |
| 1.2. | Создание, своевременность пополнения электронных ресурсов учреждения. Соблюдение сроков замены электронных подписей. | до 10 баллов |
| 1.3. | Проведение обучающих мероприятий со специалистами учреждения в сфере информационных технологий | до 10 баллов |
| 1.4. | Своевременная и качественная организация проведения ремонтных и профилактических работ по содержанию оргтехники и компьютерного оборудования в рабочем состоянии | до 10 баллов |
| 1.5. | Обеспечение сохранности электронных ресурсов учреждения | до 11 баллов |
| 1.6. | Своевременная актуализация официального сайта учреждения, пабликов в социальных сетях. | до 7 баллов |
| 1.7. | Публикации и освещение деятельности учреждения в СМИ, в том числе сети «Интернет» и на сайте www.pro.culture.ru , www.bus.gov.ru | до 7 баллов |

2. Показатели исполнительской дисциплины

(максимальное количество баллов – 20)

| | | |
|------|---|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений руководителей структурных подразделений, руководителя учреждения | до 7 баллов |
| 2.2. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 7 баллов |
| 2.3. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей структурных подразделений, администрации учреждения на качество исполнения должностных обязанностей работника | до 6 баллов |

3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины

(максимальное количество баллов – 10)

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Руководитель кружка «Курсы обучения игре на музыкальных инструментах (фортепиано, гитара)»

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

1. Показатели по основной деятельности

(максимальное количество баллов – 70)

| | | |
|------|--|--|
| 1.1. | Проведение занятий, репетиций, выступлений участников клубных формирований на высоком уровне | до 22 баллов |
| 1.2. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100% - 3 балла; 97-99% - 2 балла; менее 97% - 0 баллов |
| 1.3. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 20 баллов |
| 1.4. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 10 баллов |
| 1.5. | Осуществление контроля за исправным состоянием и правильной эксплуатацией музыкальных инструментов, аппаратуры | до 10 баллов |

| | | |
|------|--|-------------|
| 1.6. | Наличие утвержденного положения о клубном формировании | до 5 баллов |
|------|--|-------------|

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений художественного руководителя, руководителя учреждения | до 7 баллов |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных жалоб участников коллектива на качество исполнения должностных обязанностей работника, и наложенных по результатам рассмотрения жалоб на работника дисциплинарных взысканий | до 7 баллов |
| 2.3. | Качественное и своевременное ведение документации клубного формирования (журнала учета работы, текущих и перспективных планов, репертуара, смет) | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Руководитель клубного формирования

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|--|--------------|
| 1.1. | Проведение занятий, репетиций, выступлений участников клубных формирований на высоком уровне | до 15 баллов |
| 1.2. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне численности участников клубных формирований (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 10 баллов |
| 1.3. | Увеличение или поддержание на прежнем уровне доходов от внебюджетной деятельности (по сравнению с аналогичным периодом прошлого года) | до 20 баллов |
| 1.4. | Наличие утвержденного положения о клубном формировании | до 10 баллов |
| 1.5. | Наличие самостоятельно разработанных и реализуемых проектов и программ | до 15 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|---|--|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений руководителя структурного подразделения, руководителя учреждения | до 4 баллов |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных жалоб участников коллектива на качество исполнения должностных обязанностей работника, и наложенных по результатам рассмотрения жалоб на работника дисциплинарных взысканий | до 4 баллов |
| 2.3. | Качественное и своевременное ведение документации клубного формирования (журнала учета работы, текущих и перспективных планов, репертуара, смет) | до 9 баллов |
| 2.4. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100% - 3 балла; 97-99% - 2 балла; менее 97% - 0 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|--|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
|------|--|-------------|

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |
|------|---|-------------|

Старший кассир

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов – 70)

| | | |
|------|---|--------------|
| 1.1. | Отсутствие недостатков финансовых средств | до 15 баллов |
| 1.2. | Соблюдение сроков предоставления кассовой отчетности | до 10 баллов |
| 1.3. | Качественное и оперативное обслуживание посетителей учреждения | до 20 баллов |
| 1.4. | Использование ИКТ в ведении учета финансовых средств | до 10 баллов |
| 1.5. | Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности учреждения | до 15 баллов |

2. Показатели исполнительской дисциплины (максимальное количество баллов – 20)

| | | |
|------|--|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений заместителя директора по ФЭД, руководителя учреждения | до 7 баллов |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов по ведению кассовых операций, руководителей клубных формирований, посетителей | до 7 баллов |
| 2.3. | Отсутствие фиксированных замечаний со стороны руководителя учреждения | до 6 баллов |

3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины (максимальное количество баллов – 10)

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Менеджер по культурно-массовому досугу

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

1. Показатели по основной деятельности (максимальное количество баллов – 70)

| | | |
|------|---|--|
| 1.1. | Выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения | При выполнении на 100%-35 баллов; 97-99%-30 баллов; менее 97%-0 баллов |
| 1.2. | Проведение не менее 3 мероприятий для детей и подростков, в том числе для детей и подростков, состоящих на профилактическом учете в подразделениях по делам несовершеннолетних УМВД России по Смоленской области, с воспитанниками школ-интернатов, учреждений социальной защиты и т.д. | 1 мероприятие – 1 бал (до 7 баллов) |
| 1.3. | Проведение не менее 2 мероприятий с социально незащищенными слоями населения (ветераны, пенсионеры, многодетные семьи и др.) | 1 мероприятие – 1 бал (до 7 баллов) |
| 1.4. | Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности учреждения | до 5 баллов |
| 1.5. | Проведение не менее 3 мероприятий по реабилитации | 1 мероприятие – 1 бал (до 7) |

| | | |
|------|--|--|
| | инвалидов средствами культуры и искусства | баллов) |
| 1.6. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100% - 3 балла; 97-99% - 2 балла; менее 97% - 0 баллов |
| 1.7. | Проведение мероприятий с использованием «Пушкинской карты» | 1 мероприятие – 2 бала (до 6 баллов) |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|---|--|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений художественного руководителя, руководителя учреждения | до 5 баллов |
| 2.2. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 5 баллов |
| 2.3. | Участие в разработке и выполнении грантовых конкурсов | 1 заявка-2 балла; получение гранта-4 балла (до 4 баллов) |
| 2.4. | Публикации и освещение деятельности учреждения в СМИ, в том числе сети «Интернет» и на сайте www.pro.culture.ru | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Специалист по кадрам

| | | |
|-------|---|------------------------|
| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|---|--------------|
| 1.1. | Разработка и оформление документации по персоналу (первичной, учетной, плановой, по социальному обеспечению, организационной, распорядительной) | до 15 баллов |
| 1.2. | Подготовка проектов документов по процедурам управления персоналом, учету и движению персонала | до 10 баллов |
| 1.3. | Доведение до сведения персонала организационных, распорядительных и кадровых документов организации | до 20 баллов |
| 1.4. | Использование ИКТ в ведении учета документации | до 10 баллов |
| 1.5. | Подготовка по запросу государственных органов, профессиональных союзов и других представительных органов работников оригиналов, выписок, копий документов | до 15 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений руководителя учреждения | до 7 баллов |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов по ведению кадровой документации | до 7 баллов |
| 2.3. | Отсутствие фиксированных замечаний со стороны руководителя учреждения | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Художник-постановщик театрального коллектива (студии)

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|---|--------------|
| 1.1. | Количество творческих мероприятий, к проведению которых привлекался работник (потребность определяется режиссёром коллектива) | до 15 баллов |
| 1.2. | Своевременное и качественное выполнение декорационно-художественного оформления постановок коллектива | до 15 баллов |
| 1.3. | Участие в разработке и художественном оформлении городских мероприятий, конкурсов, творческих проектов | до 10 баллов |
| 1.4. | Образцовое содержание декорационного оформления, реквизита и бутафории коллектива | до 10 баллов |
| 1.5. | Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам | до 20 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|--|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений режиссёра, заместителя директора по АХР, руководителя учреждения | до 7 баллов |
| 2.2. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 7 баллов |
| 2.2. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей клубных формирований, администрации учреждения на качество исполнения должностных обязанностей работника | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Администратор

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|--|--|
| 1.1. | Количество творческих мероприятий, к проведению которых привлекался работник (потребность определяется руководителями структурных подразделений) | до 15 баллов |
| 1.2. | Организация работы по подготовке помещений зрительных залов к приёму и обслуживанию зрителей и осмотр помещений после мероприятий | до 10 баллов |
| 1.3. | Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности учреждения | до 17 баллов |
| 1.4. | Организация своевременного и правильного размещения рекламных материалов | до 10 баллов |
| 1.5. | Формирование положительного имиджа учреждения в культурном обслуживании и информировании посетителей о деятельности учреждения | до 15 баллов |
| 1.6. | Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставляемых услуг в сфере культуры | 100% - 3 балла; 97-99% - 2 балла; менее 97% - 0 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений руководителей структурных подразделений, руководителя учреждения | до 7 баллов |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных замечаний руководителей структурных подразделений, посетителей | до 7 баллов |
| 2.3. | Отсутствие фиксированных замечаний со стороны руководителя учреждения | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

Монтировщик сцены, машинист сцены

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|-------|---|------------------------|
|-------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|---|--------------|
| 1.1. | Количество творческих мероприятий, к проведению которых привлекался работник (потребность определяется заместителем директора по АХР) | до 15 баллов |
| 1.2. | Обеспечение безотказной и безаварийной работы оборудования сцены, зрительных залов учреждения | до 15 баллов |
| 1.3. | Участие в техническом обеспечении городских мероприятий, конкурсов, творческих проектов | до 10 баллов |
| 1.4. | Вклад в выполнение планового показателя услуг по внебюджетной деятельности учреждения | до 10 баллов |
| 1.5. | Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам | до 20 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений заместителя директора по АХР, руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения | до 7 баллов |
| 2.2. | Инициирование предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг | до 7 баллов |
| 2.2. | Отсутствие замечаний со стороны руководителей клубных формирований, администрации учреждения на качество исполнения должностных обязанностей работника | до 6 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие фактов нарушения трудовой дисциплины, условий охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности | до 5 баллов |

**Обслуживающий персонал
(уборщик служебных помещений)**

| № п/п | Целевые показатели эффективности работы | Критерии оценки работы |
|----------|---|------------------------|
|----------|---|------------------------|

**1. Показатели по основной деятельности
(максимальное количество баллов – 70)**

| | | |
|------|---|--------------|
| 1.1. | Своевременная и качественная уборка помещений | до 30 баллов |
| 1.2. | Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам | до 15 баллов |
| 1.3. | Соблюдение САНПИН при осуществлении должностных обязанностей | до 15 баллов |
| 1.4. | Осуществление постоянного контроля за сохранностью оборудования | до 10 баллов |

**2. Показатели исполнительской дисциплины
(максимальное количество баллов – 20)**

| | | |
|------|---|--------------|
| 2.1. | Своевременное, квалифицированное выполнение распоряжений непосредственного руководителя | до 10 баллов |
| 2.2. | Отсутствие обоснованных замечаний со стороны персонала учреждения и посетителей | до 10 баллов |

**3. Показатели кадровой и трудовой дисциплины
(максимальное количество баллов – 10)**

| | | |
|------|---|-------------|
| 3.1. | Обеспечение соблюдения сроков повышения квалификации и (или) профессиональной подготовки | до 5 баллов |
| 3.2. | Отсутствие нарушений трудовой дисциплины, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда | до 5 баллов |

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МБУК ДК «Шарм»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ (МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ МБУК ДК «Шарм», не отнесенным к профессиональным
квалификационным группам**

**1. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих**

| № п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер минимального оклада, руб. |
|-------|---|----------------------------|--|----------------------------------|
| 1. | Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня | 1 квалификационный уровень | специалист по охране труда; системный инженер; | 6 592 |
| | | 2 квалификационный уровень | должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 6 681 |
| | | 3 квалификационный уровень | должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6 768 |
| | | 4 квалификационный уровень | должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6 940 |
| | | 5 квалификационный уровень | Главные специалисты | 7 164 |

**2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры,
искусства и кинематографии**

| № п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада, руб. |
|-------|--|---|------------------------------|
| 1. | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | | 4 612 |
| 2. | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | | 5 029 |
| 3. | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | светооператор, менеджер по культурно-массовому досугу | 6 761 |

| | | | |
|----|--|-----------------------------|--------------|
| 4. | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | художественный руководитель | 7 888 |
|----|--|-----------------------------|--------------|