

Утверждено приказом МКУК
«Каракульская ЦКС»
от «29» июля 2021 года № 8
Директор  Недень Т.А.



Положение «Об оплате труда работников МКУК «Каракульская ЦКС»

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда «Об оплате труда работников МКУК «Каракульская ЦКС» (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных, бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» (в ред. Постановления Правительства Челябинской области от 20.08.2014 г. № 395-П) с Постановлением Главы Октябрьского муниципального района от 23.09.2010 г. № 569 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений и органов местного самоуправления Октябрьского муниципального района, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений и об отмене Постановления Главы района от 22.10.2008 г. № 595» (в ред. Постановления Главы Октябрьского муниципального района Челябинской области от 28.02.2017 г. № 111), трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, регулирующими условия оплаты труда, в том числе условия оплаты труда работников МКУК «Каракульская ЦКС».

Системы оплаты труда работников МКУК «Каракульская ЦКС» (далее именуются работниками), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются положениями об оплате труда работников учреждений, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Челябинской области и Октябрьского муниципального района, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.

1.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) профессиональных стандартов;
- 4) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 5) государственных гарантий по оплате труда;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) положений об оплате труда работников муниципальных учреждений по видам экономической деятельности;
- 9) мнения представительного органа работников.

1.2. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше

заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально фактически отработанному времени.

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

2. Порядок формирования систем оплаты труда работников

Оплата труда работников включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Должностные оклады устанавливаются согласно приложению № 1.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Работникам муниципальных учреждений могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы (далее именуется – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в муниципальном учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

2.3. Руководители муниципальных учреждений культуры в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников совершенствование системы оплаты труда осуществляют путем увеличения в структуре заработной платы работников доли выплат, направленных на оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями), до 50-55 процентов.

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, условиях и порядке, установленных законодательством Российской Федерации. Районный коэффициент начисляется на фактический месячный заработок работника, включая надбавки и доплаты, без учета материальной помощи.

3.3. Работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не производятся.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- 2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- 3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;
- 4) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за каждый час работы в ночное время производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

3.5. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются положениями коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области и Октябрьского муниципального района, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

3.6. Рекомендуемые размеры и порядок установления выплат компенсационного характера указаны в приложении № 2 к настоящему положению.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

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

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

- 1) выплаты за интенсивность и высокие показатели работы;
- 2) выплаты за качество выполненных работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения;

5) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность широкое признание зрителей и общественности;

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

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 3) выплаты за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области в размере до 25 процентов от оклада (должностного оклада).

4.4. Перечень, порядок и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. Рекомендуемый перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера указаны в приложении 3 к настоящему Положению.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере.

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

4.7. Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относящимся к основному персоналу. Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры. Выплаты за интенсивность и высокие показатели работы в первоочередном порядке производятся работникам, относящимся к основному персоналу. Работникам, работающим на условиях внешнего совместительства, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут не производиться. С целью доведения заработной платы до минимального размера оплаты труда работникам, работающим на условиях внешнего совместительства выплаты стимулирующего характера могут производиться в виде выплат за качество выполненных работ.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии по оценке результативности и качества работы работников учреждений, по согласованию с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников на основании приказа руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в учреждении создается экспертная комиссия (далее - Комиссия).

Комиссия формируется на паритетной основе.

В состав Комиссии входят:

- директор учреждения
- заведующий районным методическим центром
- глава сельской администрации
- начальник Управления культуры

- 1) Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения
- 2) Комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря.
- 3) Решение Комиссии оформляется протоколом, который заверяется подписями всех членов комиссии.

Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос. Протокол заседания экспертной комиссии и приказ о начислении

стимулирующих выплат предоставляются в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работнику за фактически отработанное в месяце время.

4.9. Работникам, работающим на неполную ставку при расчете стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, устанавливается коэффициент в зависимости от нагрузки, согласно штатного расписания (при ставке 0,5 штатных единиц применяется коэффициент к начисленным баллам равный 0,5).

4.10. Работникам, вновь принятым на работу, стимулирующая часть выплат за интенсивность и высокие показатели работы, за качество выполненных работ на протяжении первого полугодия работы определяется решением руководителя учреждения и начисляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.11. В отдельных случаях, в случае введения режима повышенной готовности, при невозможности заполнения карт результативности, выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы начисляются на основании карт результативности прошлого полугодия, с учетом имеющегося фонда заработной платы учреждений культуры.

4.12. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы для каждого работника учреждения определяется по итогам оценки количественных и качественных показателей, характеризующих результаты труда и индивидуальные характеристики работников учреждения, которая проводится 1 раз в полугодие в зависимости от набранного количества баллов (прил. 4). Перечень и размер оценки показателей эффективности труда, порядок выплаты (периодичности, условия) надбавки за интенсивность и высокие показатели работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, исходя из установленных задач, фонда оплаты труда учреждения, по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более 6 месяцев, если иное не установлено законодательством Российской Федерации Челябинской области, нормативными правовыми актами Октябрьского муниципального района, а также настоящим положением.

По истечении срока, на который установлены выплаты, они могут быть изменены или отменены.

4.13. При установлении выплат стимулирующего характера за качество выполненных работ рекомендуется учитывать:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- перевыполнение плановых заданий;
- участие во внеплановых мероприятиях;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.14. Премирование производится в пределах экономии средств на оплату труда. Решение о введении каждого отдельного вида премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты, в том числе период, за который выплачивается премия, включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения. В учреждении одновременно могут быть установлены несколько премий за разные периоды работы (премия по итогам работы за месяц, квартал, год и другие). По решению руководителя учреждения работники, совершившие в течение месяца нарушение общественного порядка как внутри учреждения, так и вне его, грубо нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть лишены премии полностью или частично. Решение руководителя учреждения о лишении работника премии или уменьшении размера премии оформляется мотивированным приказом. При увольнении работника учреждения до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за данный месяц.

4.15. Выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности. Указанные выплаты осуществляются работникам из числа художественного и артистического персонала и работникам, имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, на основании установленных руководителем учреждения индивидуальных размеров оплаты труда, превышающих условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения. Размер выплат определяется в пределах фонда оплаты труда.

4.16. Стимулирующие выплаты за стаж работы, устанавливаются работникам в зависимости от общего количества лет, отработанных в учреждениях культуры (муниципальных).

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

5.1. Заработная плата руководителей учреждений (художественных руководителей, директоров) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады руководителей утверждаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

5.3. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются с учетом результата деятельности учреждения согласно приложениям 2, 3 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада) или в абсолютном размере.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, главного бухгалтера) определяется органом местного самоуправления Октябрьского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 7.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения культуры, согласовывается с начальником Управления культуры и начальником Финансового управления администрации Октябрьского муниципального района. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, по согласованию с соответствующим главным распорядителем бюджетных средств.

6.2. Фонд оплаты труда работников казенных учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

6.3. Средства, предусмотренные в бюджете Октябрьского муниципального района на увеличение фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы муниципальных учреждений в пределах выделенных средств.

Профессиональные квалификационные группы работников культуры

Перечень должностей работников культуры, отнесенных к профессиональным квалификационным группам работников культуры, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Профессиональная квалификационная группа	Профессии, отнесенные к квалификационной группе	Должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	смотритель музея	7 000
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор	11 330
	культурный организатор	13 000
	ассистент режиссера	12 000
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	концертмейстер	13 000
	художник – фотограф	10 000
	художник-постановщик	12 000
	библиотекарь	12 600
	методист	12 000
	звукооператор	8 240
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	кинотехник	8 240
	директор	16 000
	заведующий отделом	13 700
	заведующий автоклубом	10 300
	заведующий РОМЦ	16 000
	художественный руководитель	14 000
	режиссер НТК	12 000
	балетмейстер	8 240
хормейстер	8 858	
главный хранитель фондов	7 000	

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»

Профессионально квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	секретарь администратор	4 246
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	3 520

Профессионально квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	юриисконсульт	5 587
	системный администратор	4 913

Профессионально квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Профессионально квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	дворник	3 520
	уборщик	3 520
	сторож	3 520
	электрик	3 520
	рабочий по обслуживанию электрооборудования	3 520

Профессионально квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	водитель	3 520

Размеры и порядок установления выплат компенсационного характера учреждений культуры Октябрьского муниципального района

№ п/п	Перечень выплат компенсационного характера	Порядок установления размеров выплат компенсационного характера	Размеры выплат компенсационного характера (проценты)
1.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации	От 5 до 12
2.	Выплаты за "работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации	15
3.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:	с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации	
3.1.	при совмещении профессий (должностей)		До 100
3.2.	при расширении зон обслуживания		До 100
3.3.	при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором		До 100
3.4.	при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни		До 100

Приложение 3
к Положению
«Об оплате труда работников
МКУК «Каракульская ЦКС»»

Рекомендуемый перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера специалистам, служащим, рабочим учреждений культуры

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
1.	Выплаты, характеризующие результаты труда работников		
1.1.	за интенсивность и высокие результаты работы	перевыполнение отраслевых норм нагрузки; участие в реализации муниципальных и ведомственных программ; выполнение дополнительных работ, не входящие в должностные обязанности работников; привлечение работника к выполнению срочных и ответственных заданий.	Размер выплаты производится согласно оценке критериев и показателей эффективности
1.2.	за качество выполняемых работ	выплачивается за качественное выполнение отраслевых стандартов и должностных обязанностей работником; за соблюдение сроков, регламентов.	Размер выплаты верхним пределом не ограничен
2.	Выплаты за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области		До 25 %
3	Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания		
3.1.	За наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания	Нагрудный знак Почетное звание «заслуженный» Почетное звание «народный»	5 % 10 % 20 %
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
4.1.	За общий стаж работы в учреждениях культуры	От 3 до 5 лет От 5 до 10 лет От 10 до 15 лет Свыше 15 лет	До 5 % До 10 % До 15 % До 20 %
5.	Премияльные выплаты по итогам работы		
5.1.	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения	До 100 %

Критерии и показатели эффективности Хормейстер

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка
			(баллы)
Качество выполняемых работ	Стабильность состава творческих коллективов, тенденция увеличения количества участников	от 1 до 3 баллов	
	Активность творческих коллективов при организации мероприятий различного уровня.	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов	
	Участие в тематических концертах и мероприятиях	5 баллов	
	Участие в выездных концертах, программах в поселениях района, области	в учреждения села – 1 балл районный уровень - 3 балла области – 5 баллов	
	Организация сольных концертных выступлений коллектива.	2 балла за организацию одного мероприятия	
	Участие в фестивалях, конкурсах районного, областного, всероссийского, международного уровня	районный уровень - 1 б. областной -2 б. всероссийский – 3 б. международный – 6 б.	
	Обеспечение качественной подготовки выступлений и репетиций ансамблей, солистов и коллективов	от 1 до 2 баллов	
	Подготовка нового репертуара согласно разработанного плана коллективов, солистов	от 1 до 3 баллов	
	Качественное и своевременное ведение обязательной документации	от 1 до 2 баллов	
	Участие в платных мероприятиях	от 1 до 3 баллов	
	Оказание практической помощи сельским коллективам художественной самодеятельности	от 1 до 2 баллов	
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	обл.семинар - 1 балл курсы ПК – 3 балла	
	Наличие высшего профессионального образования	1 балл	
	Наличие Грамот и благодарностей от физических и юридических лиц	1 балл	
	Размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте Управления культуры, в группе «Культурная жизнь Октябрьского района»	от 1 до 2 баллов	
Участие в онлайн-мероприятиях, создание онлайн-акций/конкурсов	от 1 до 5 – 1 балл (прописать) от 5 до 10 – 2 балла (прописать) наличие грамот, благодарностей, дипломов - 1 балл		
Освещение деятельности творческих коллективов в СМИ	2 балла за статью		
Уровень исполнительской	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 1 до 3 баллов	

дисциплины	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	от 1 до 3 баллов (прописать)	
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистических отчётов, планов, отчетной документации	от минус 2 баллов до минус 5 баллов	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника	от минус 5 баллов до минус 10 баллов	

Директор _____

Глава сельского поселения _____

Начальник Управления культуры _____

Зав. РОМЦ _____

Критерии и показатели эффективности Культурного организатора

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка
Стабильность и положительная динамика работы	Выполнение основных плановых показателей	от 1 до 3 баллов	
	Руководство клубным формированием (2 и более формирований СНТ)	2 балла за каждое формирование	
	Организация работы любительских объединений	0,5 баллов за руководство любительским объединением (за каждое)	
	Стабильная работа клубных формирований	от 1 до 3 баллов	
	Стабильность состава творческих коллективов, тенденция увеличения количества участников	от 1 до 3 баллов	
Качество выполняемых работ	Качественная организация и проведение мероприятий (районных, областных)	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов	
	Доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: - пенсионеров - людей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от общего кол-ва - 2 б 10 % от общего кол-ва - 2 б	
	Организация выездных мероприятий, концертов, программ	в населенных пунктах на территории поселения – 2 балла; в населенных пунктах других поселений – 3 балла	
	Качественное и своевременное ведение обязательной документации	от 1 до 2 баллов	
	Участие в разработке и реализации социально- значимых проектов и программ	от 1 до 3 баллов	
	Уровень удовлетворенности посетителей качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (мониторинг)	- наличие положительных отзывов в Книге жалоб и предложений-2 балла - не менее 75% удовлетворенности качеством предоставляемых услуг - 2 балла	
	Профессиональная	Участие в оказании населению платных услуг	от 1 до 3 баллов
Размещение информации о проведенных			

активнос ть работник а	мероприятиях на сайте Управления культуры, в группе «Культурная жизнь Октябрьского района»	от 1 до 2 баллов	
	Участие в мероприятиях местного уровня, районных и областных	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов	
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	от 1 до 5 баллов (прописать)	
	Участие в онлайн-мероприятиях, создание онлайн-акций/конкурсов	от 1 до 5 – 1 балл (прописать) от 5 до 10 – 2 балла (прописать) наличие грамот, благодарностей, дипломов - 1 балл	
	Заочное обучение в ССУЗе, ВУЗе	ССУЗ – 2 бала ВУЗ – 3 балла	
	Наличие высшего профессионального образования	1 балл	
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	обл.семинар - 1 балл курсы ПК – 3 балла	
Уровень исполнит ельской дисципли ны	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 1 до 3 баллов	
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистических отчётов, планов, отчетной документации	от минус 2 баллов до минус 5 баллов	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника.	от минус 5 баллов до минус 10 баллов	

Директор _____

Глава сельского поселения _____

Начальник Управления культуры _____

Зав. РОМЦ _____

Критерии и показатели эффективности Директор

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка (баллы)
Стабильность и положительная динамика работы учреждения	Выполнение основных плановых показателей	выполнение - 2 балла перевыполнение показателей - 3 балла	
	Организация и контроль деятельности учреждения (динамика, анализ, прогнозирование в плановых и отчетных документах)	наличие плановой, отчетной документации, анализ контрольных показателей от 1 до 3 баллов	
	Количество платных мероприятий, организуемых учреждением	положит. динамика - 3 балла отсутствие динамики - 0 баллов	
	Количество участников на платных мероприятиях	положит. динамика - 3 балла отсутствие динамики - 0 баллов	
	Объём средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Положительная динамика показателей - 4 балла Снижение показателей - минус 2 балла	
	Доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: - пенсионеров - людей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от общего кол-ва - 2 б 10 % от общего кол-ва - 2 б	
Создание и повышение имиджа учреждения	Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждения и организуемых мероприятиях	1 статья – 2 балла	
	Наличие собственного интернет-сайта, регулярное размещение информации о деятельности учреждения и организуемых мероприятиях	2 балла	
	Размещение информации о деятельности учреждения и организуемых мероприятиях на сайте Управления культуры, в группе «Культурная жизнь Октябрьского района»	2 балла	
	Уровень удовлетворенности посетителей качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (мониторинг)	- наличие положительных отзывов в Книге жалоб и предложений - 2 балла - не менее 75% удовлетворенности качеством предоставляемых услуг - 2 балла	
	Взаимодействие с образовательными, социальными учреждениями, общественными организациями	образовательные учр-я, включая школы искусств - 1 балл УСЗН – 1 балл ОВД – 1 балл ФОК – 1 балл др. учрежд. – 1 балл	
	Применение в работе современных, новых форм и методов организации работы	2 балла	

	Наличие благодарностей от физических и юридических лиц	от 1 до 3 баллов	
Соответствие условий организации оказываемых услуг	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда	от 1 до 3 баллов	
	Создание доступной, комфортной и безопасной среды в учреждении	от 1 до 3 баллов	
	Отсутствие претензий от потребителя услуг к качеству деятельности учреждения (жалобы письменные)	2 балла	
Профессиональная активность работника	Разработка авторских программ, собственных методических разработок, рекомендаций и т.п.,	3 балла	
	Подготовка, проведение и участие в творческих лабораториях, семинарах, практикумах в качестве докладчика	районный уровень - 3 балла областной -5 баллов	
	Организация и проведение мероприятий, конкурсов, фестивалей	от 1 до 5 баллов	
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности, в т.ч. руководство клубным формированием	от 1 до 5 баллов (прописать)	
	Участие в онлайн-мероприятиях, создание онлайн-акций/конкурсов	от 1 до 5 – 1 балл (прописать) от 5 до 10 – 2 балла (прописать) наличие грамот, благодарностей, дипломов - 1 балл	
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	обл.семинар - 1 балл курсы ПК – 3 балла	
	Наличие высшего профессионального образования	1 балл	
Уровень исполнительской дисциплины руководителя	Своевременное и качественное оформление, предоставление документов, планов, отчетов и информации;	от 1 до 5 баллов	
	Своевременное заключение договоров с организациями	от 1 до 3 баллов	
	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 1 до 3 баллов	
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистических отчетов, планов, отчетной документации	от минус 2 баллов до минус 5 баллов	
	Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника; Наличие Предписаний от Органов Надзорной деятельности.	от минус 5 баллов до минус 10 баллов	

Директор _____

Глава сельского поселения _____

Начальник Управления культуры _____

Зав. РОМЦ _____