**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

15.12.2021 № 271

Об утверждении Положения

об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры

и учреждений дополнительного

образования, подведомственных Отделу культуры

администрации города Шарыпово

# В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьей 34 Устава города Шарыпово,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации города Шарыпово, согласно Приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление Администрации города Шарыпово от 25.06.2013 № 142 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры администрации города Шарыпово» (в редакции от 27.09.2013 № 218, от 13.02.2014 № 28, от 26.09.2014 № 221, от 04.03.2015 № 35, от 18.05.2015 № 87, от 29.01.2016 № 16, от 16.12.2016 № 251, от 06.02.2017 № 29, от 19.06.2017 № 116, от 26.09.2017 № 180, от 24.11.2017 № 251, от 21.12.2017 № 287, от 29.12.2017 № 306, от 08.02.2018 № 35, от 16.05.2018 № 124, от 30.08.2018 № 203, от 26.12.2018 № 354, от 25.09.2019 № 191, от 11.12.2019 № 270, от 06.05.2020 № 90, от 22.09.2020 № 191, от 19.01.2021 № 9, от 19.02.2021 № 39) признать утратившим силу.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы города Шарыпово по социальным вопросам Ю.В. Рудь.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в периодическом печатном издании «Официальный вестник города Шарыпово», и подлежит размещению на официальном сайте муниципального образования «город Шарыпово Красноярского края» ([www.gorodsharypovo.ru](http://www.gorodsharypovo.ru/)).

Глава города Шарыпово Н.А. Петровская

|  |
| --- |
| Приложение к постановлению  Администрации города Шарыпово  от 15.12.2021 № 271 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ШАРЫПОВО**

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры администрации города Шарыпово (далее – Положение), применяется при определении заработной платы работников муниципальных учрежденийи учреждений дополнительного образования, подведомственных Отделу культуры администрации города Шарыпово (далее – Учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений (далее – система оплаты труда), включает в себя следующие элементы оплаты труда:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

размер средств, направляемых на оплату труда работников Учреждений, полученных от иной, приносящей доход, деятельности;

условия выплаты единовременной материальной помощи.

1.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера для работников Учреждений устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, нормативно-правовыми актами Администрации города Шарыпово, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

1.4. Сроки и размеры индексации определяются в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца на основании статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

1.8. Работникам Учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица № 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ | Наименование должностей | Размер оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | Смотритель музейный | 5094 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | Заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения; культорганизатор; аккомпаниатор | 7428 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | Художник-декоратор; художник по свету; старший администратор; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки; методист музея; звукооператор; артист драмы; художник-постановщик; хранитель фондов; специалист по методике клубной работы; специалист по жанрам творчества; художник-фотограф | 10013 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | Режиссер-постановщик; заведующий отделом библиотеки; режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий художественно-постановочной частью | 13073 |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Таблица № 2

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ | Наименование должностей | Размер оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня | Костюмер; машинист сцены; монтировщик сцены; киномеханик. | 5173 |

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица № 3

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ | Квалификационные уровни | Наименование должностей | Размер оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 3511 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 3 квалификационный уровень | Заведующий | 14577 |

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица № 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ | Квалификационные уровни | Наименование должностей | Размер оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня | 1 квалификационный уровень | Сторож; вахтер; уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 3016 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | Слесарь-сантехник | 3511 |
| 2 квалификационный уровень | Настройщик пианино и роялей; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 4282 |

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/ref=FC4FE1B5E26E36E12553C1708D435F38B936F1AFCDFB5992AD9BCEC3w9CCJ) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

Таблица № 5

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ | Квалификационные уровни | Наименование должностей | Размер оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений | 1 квалификационный уровень | Научный сотрудник | 10094 |
| 4 квалификационный уровень | Ученый секретарь | 12730 |

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ:

Таблица № 6

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Размер оклада, руб. |
| 1 | 2 |
| Библиотекарь-каталогизатор | 10013 |
| Художественный руководитель | 13073 |
| Главный режиссер | 13073 |

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

Таблица № 7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ПКГ | Квалификационные уровни | Наименование должностей | Размер оклада, руб. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Должности педагогических работников | 2 квалификационный уровень | Концертмейстер | 6200 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель | 7720 |

2.8. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы на ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы).

2.9. Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждениях дополнительного образования.

Минимальная наполняемость групп определяется на основании данных учебного плана.

2.10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.10.1. Педагогическим работникам Учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;

при наличии первой квалификационной категории – на 15%.

2.11. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.10 настоящего положения.

**III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

иные доплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

3.2.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**IV. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ**

4.1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждений (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между Учреждениями и их работниками, в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера.

4.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.

4.3. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников Учреждений, за исключением директоров Учреждений, их заместителей.

4.4. Работникам Учреждений по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за результативность и качество труда работников Учреждений:

за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ.

4.4.2. Выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год).

4.5. Персональные выплаты работникам Учреждений устанавливаются:

4.5.1. Работникам Учреждений культуры при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев:

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 25% при наличии почетного звания «заслуженный»;

до 35% при наличии почетного звания «народный».

4.5.2. Размер персональных выплат за опыт работы в занимаемой должности преподавателям Учреждений дополнительного образования устанавливается от оклада:

5% при стаже от 1 года до 5 лет;

15% при стаже от 5 года до 10 лет;

25% при стаже свыше 10 лет.

4.5.3. Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:

10% к окладу за заведование элементом инфраструктуры: отделением детской школы искусств.

4.5.4. Персональные выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда производятся специалисту в возрасте до 30 лет, впервые окончившему одно из

образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных учреждений, и заключившему в течение трех лет после окончания образовательного учреждения трудовой договор с Учреждением в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией либо продолжающему работу в Учреждении, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок пять лет с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения.

4.5.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда) в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам Учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 20468 рублей (Закон Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»).

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы.

4.6. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

4.7. Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы работниковУчреждений культуры устанавливаются согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

4.8. Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы работников дополнительного образования устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в пределах фонда оплаты труда приказом директора Учреждения культуры и дополнительного образования в области культуры с учетом решения комиссии по оценке эффективности деятельности работников, действующей в соответствии с положением о комиссии, в отношении специалистов и технического персонала – ежемесячно, квартал, полугодие, год, в отношении педагогического персонала – на полугодие.

4.10. Положение о комиссии, а также ее состав, утверждаются приказом директора Учреждения.

4.11. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику Учреждения (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год) применяется балльная оценка.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения, определяется по формуле:



где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом периоде (месяц, квартал, полугодие, год);

 - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период (месяц, квартал, полугодие, год);

 - количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год).



где:

 - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом периоде;

 - плановый фонд стимулирующих выплат директора, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), за исключением директора Учреждения.

 не может превышать .



где:

 - предельный фонд заработной платы, который может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера;

 - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на месяц в плановом периоде (месяц, квартал, полугодие, год);

 - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

 - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяц в плановом периоде.



где:

 - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

 - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на месяце плановом периоде согласно плану, утвержденному в Учреждении;

 - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.14. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и (или) за качество выполняемых работ при наличии акта проверки, иного документа надзорного органа, содержащего положение о привлечении к дисциплинарной ответственности, а также при принятии директором Учреждения соответствующего решения, работнику учреждения в текущем месяце не производятся.

При неснятом дисциплинарном взыскании выплаты по итогам работы за месяц, год работникам Учреждений не производятся.

**V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

5.1. Работникам Учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь оказывается работникам Учреждений по решению директора Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждений производится на основании приказа директора Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

**VI. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

6.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам Учреждений (без учета страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 60%.

6.2. Оплата труда работников Учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | |  | | --- | | Приложение № 1  к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Отделу культуры администрации города Шарыпово | | |

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы работников Учреждений культуры**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | | Наименование критериев оценки результативности и качества труда | | Содержание критериев оценки результативности и качества труда | | Оценка в баллах |  | | |
| Заведующий филиалом | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | |  | | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | | своевременное выполнение плана работы структурного подразделения | до 20 | |  | | |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, со стороны руководителя Учреждения | до 20 | |  | | |
| отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 20 | |  | | |
| отсутствие нарушений, аварий и срывов работы по материально-техническим причинам | до 20 | |  | | |
| сохранение и увеличение значений показателей оценки эффективности деятельности Учреждения | до 20 | |  | | |
| повышение квалификации, профессиональной подготовки | до 20 | |  | | |
| своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | до - до й редакции 000000000000000000000000000000000000000000000000000000000000020 | |  | | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |  | | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | инициация предложений, проектов,  направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждения населению | | до 20 |  | | |
| востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | до 20 |  | | |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения | | до 15 |  | | |
| привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | | до 10 |  | | |
| подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений | | до 20 |  | | |
| разработка социально-значимых проектов | | до 20 |  | | |
| написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | до 20 |  | | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | |  | | |
| интенсивность труда | | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | до 20 |  | | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | до 15 |  | | |
| выполнение дополнительных объев работ к плановой деятельности работ (функций) | | до 20 |  | | |
| высокие результаты работы | | присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | до 50 |  | | |
| участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | до 20 |  | | |
| проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней | | до 20 |  | | |
| результативность участия коллективов Учреждения в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест | | до 20 |  | | |
| применение в работе достижений науки и передовых методов работы | | до 15 |  | | |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ, спектаклей | | до 20 |  | | |
| распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев | | до 15 |  | | |
| Киномеханик | | Результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | |  | | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | | своевременная и качественная демонстрация фильмов | | до 20 |  | | |
| участие в составлении перспективных планов модернизации кинопроекционного оборудования | | до 15 |  | | |
| комплексная проверка, регулировка, юстировка и текущий ремонт кинопроекционной, звуковоспроизводящей аппаратуры, электропитающих устройств, аппаратуры синхронизации, электрораспределительных и электросиловых устройств, средств автоматизации кинопоказа. Чистка и смазка аппаратуры | | до 20 |  | | |
| своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Учреждения | | до 15 |  | | |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Учреждения | | до 10 |  | | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |  | | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | бережное отношение к вверенному имуществу Учреждения | | до 15 |  | | |
| инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению | | до 20 |  | | |
| участие в подготовке и проведении концертов, программ | | до 20 |  | | |
| востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | до 20 |  | | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | |  | | |
| интенсивность труда | | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | до 20 |  | | |
| выполнение дополнительных объев работ к плановой деятельности работ (функций) | | до 10 |  | | |
| высокие результаты работы | | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | до 20 |  | | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ, концертов | | до 20 |  | | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | до 50 |  | | |
| Артист драмы | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | |  | | |
| стабильное  выполнение  функциональных  обязанностей | | исполнение главных ролей | | до 40 |  | | |
| занятость в спектаклях и в репетициях | | до 75 |  | | |
| участие в семинарах, мастер-классах, курсах повышения квалификации, лабораториях | | до 15 |  | | |
| участие в методической и экспериментальной работы театральной студии | | до 20 |  | | |
| отсутствие наличия замечаний со стороны главного режиссера, режиссера-постановщика и директора театра | | до 30 |  | | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |  | | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | участие в гастрольной деятельности Учреждения  (за пределами муниципального образования) | | до 20 |  | | |
| стабильность учебных достижений обучающихся по предмету театральной студии | | до 20 |  | | |
| участие в культурно-досуговых программах различного уровня, спектаклях, фестивалях, реализация гранта | | до 20 |  | | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | |  | | |
| интенсивность труда и высокие результаты работы | | обеспечение высоких результатов работы в интенсивном режиме в части исполнения должностных (функциональных) обязанностей и выполнения поручений администрации Учреждения | | до 20 |  | | |
| высокое профессиональное мастерство с учетом фактической загрузки в репертуаре | | до 30 |  | | |
| использование новых педагогических технологий в студии | | до 20 |  | | |
| Главный  хранитель  фондов | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | |  | | |
| качество  планирования и  выполнения  основной  деятельности | | своевременное предоставление отчетности, организация исследований и участие в реализации этих исследований | | до 10 |  | | |
| выполнение плана сверок наличия музейных предметов, закрепленных за музеем. Отсутствие утрат музейных предметов и случаев нарушения параметров их физической сохранности | | до 10 |  | | |
| формирование в установленном порядке электронной базы данных (электронный каталог), содержащих сведения о музейных предметах, закрепленных за музеем, рост количества предметов, внесенных в электронную базу | | до 10 |  | | |
| организация контроля за допуском лиц в фондохранилище | | до 10 |  | | |
| рост количества предметов, имеющих научное описание и внесенных в Книгу поступлений | | до 10 |  | | |
| регистрация музейных предметов в Государственном каталоге Музейного фонда Российской Федерации | | до 10 |  | | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |  | | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | до 10 |  | | |
| участие в конкурсах, научно-методических конференциях, семинарах, чтениях, научных экспедициях | | до 10 |  | | |
| участие в создании, монтаже и демонтаже новых постоянных, временных, передвижных выставок музея | | до 10 |  | | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | |  | | |
| интенсивность труда и высокие результаты работы | | организация и проведение на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | до 10 |  | | |
| выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости экскурсионной и лекционной деятельности, научно-просветительских мероприятий | | до 10 |  | | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | до 10 |  | | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | до 10 |  | | |
| своевременное и качественное выполнение разовых поручений | | до 5 |  | | |
| применение в работе достижений науки и передовых методов работы | | до 10 |  | | |
| уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, массовых музейных мероприятий | | до 10 |  | | |
| творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе, подготовка материалов для СМИ, соц. сетей, сайтов, наличие опубликованных статей, методических работ | | до 10 |  | | |
| Хранитель  фондов | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | |  | | |
| качество  планирования и  выполнения  основной  деятельности | | своевременное выполнение плана работы Учреждения и предоставление отчетности | | до 10 |  | | |
| осуществление систематизации музейных предметов, составление топографических описей | | до 10 |  | | |
| работа по страховому копированию документального и фотофонда | | до 10 |  | | |
| ведение контроля за температурно - влажностным режимом помещений фондохранилища | | до 10 |  | | |
| участие в реализации исследований | | до 10 |  | | |
| рост количества предметов, имеющих научное описание и внесенных в инвентарные книги | | до 10 |  | | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |  | | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | до 10 |  | | |
| участие в конкурсах, научно-методических конференциях, семинарах, чтениях, научных экспедициях | | до 10 |  | | |
| участие в создании, монтаже и демонтаже новых временных, передвижных выставок музея | | до 10 |  | | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | |  | | |
| интенсивность труда и высокие результаты работы | | организация и проведение на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | до 10 |  | | |
| выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости экскурсионной и лекционной деятельности, научно-просветительских мероприятий | | до 10 |  | | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | до 10 |  | | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | до 10 |  | | |
| своевременное и качественное выполнение разовых поручений | | до 5 |  | | |
| применение в работе достижений науки и передовых методов работы | | до 10 |  | | |
| уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, массовых музейных мероприятий | | до 10 |  | | |
| творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе, подготовка материалов для СМИ, соц. сетей, сайтов, наличие опубликованных статей, методических работ, экскурсий | | до 10 |  | | |
| Ученый секретарь | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | |  | | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | | своевременное и качественное заполнение отчетной документации, составление планов научно-исследовательских, экспозиционно-выставочных и других работ музея, связанных с основными направлениями деятельности музея | | до 10 |  | | |
| работа по координации и творческому содружеству с другими профильными организациями | | до 10 |  | | |
| участие в мероприятиях, проводимых Учреждением | | до 10 |  | | |
| привлечение новых организованных и неорганизованных потребителей музейных услуг | | до 10 |  | | |
| организация и проведение научных конференций, совещаний, семинаров и т.п. | | до 10 |  | | |
| организация работы научно-просветительских программ, культурно-образовательных программ, организация работы детских объединений | | до 10 |  | | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |  | | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | до 10 |  | | |
| участие в конкурсах, научно-методических конференциях, семинарах, чтениях, научных экспедициях | | до 10 |  | | |
| организация и участие в создании, монтаже и демонтаже новых временных, передвижных выставок музея | | до 10 |  | | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | |  | | |
| интенсивность труда и высокие результаты работы | | организация и проведение на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | до 10 |  | | |
| выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости экскурсионной и лекционной деятельности, научно-просветительских мероприятий | | до 10 |  | | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | до 10 |  | | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | до 10 |  | | |
| своевременное и качественное выполнение разовых поручений | | до 5 |  | | |
| применение в работе достижений науки и передовых методов работы | | до 10 |  | | |
| уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, массовых музейных мероприятий | | до 10 |  | | |
| творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе, подготовка материалов для СМИ, соц. сетей, сайтов, наличие опубликованных статей, методических работ, экскурсий | | до 10 |  | | |
| Смотритель музейный | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | |  | | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | | своевременное предоставление данных для составления отчетности | | до 10 |  | | |
| обеспечение качественной и количественной сохранности музейных предметов в зоне ответственности | | до 10 |  | | |
| обеспечение  надлежащей защиты экспонатов на вверенной работнику экспозиционной  площади | | до 10 |  | | |
| обеспечение целостности музейного оборудования в зоне ответственности | | до 10 |  | | |
| осуществление ежедневной (дважды в день) проверки наличия музейных предметов во вверенной смотрителю экспозиции музея и на стационарных временных выставках музея | | до 10 |  | | |
| контроль за оборудованием и обеспечение работы мобильного планетария | | до 10 |  | | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | |  | | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | контроль за соблюдением порядка в залах музея, упреждение нарушений правил поведения посетителей при осмотре экспозиции | | до 10 |  | | |
| участие в создании, монтаже и демонтаже постоянных и новых временных, передвижных выставок музея | | до 10 |  | | |
| привлечение новых организованных и неорганизованных потребителей музейных услуг | | до 10 |  | | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | |  | | |
| интенсивность труда и высокие результаты работы | | прием запланированного количества посетителей | | до 10 |  | | |
| своевременное и качественное выполнение разовых поручений | | до 5 |  | | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | | до 10 |  | | |
| своевременное предоставление услуги по работе мобильного планетария | | до 10 |  | | |
| качественная уборка поверхностей технического музейного оборудования в зоне ответственности | | до 10 |  | | |
| соблюдение профессионального этикета, степень корректности работника по отношению к посетителям | | до 10 |  | | |
| выполнение дополнительных объемов работ | | до 20 |  | | |
| Научный сотрудник | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | |  | | |
| качественное выполнение функций по организации сбора и изучения материала исторического и культурологического характера, пополняющего фонды музея | | участие в реализации этих исследований | | до 10 |  | | |
| изучение и описание музейных предметов | | до 10 |  | | |
| разработка программ, планов комплектования музейных фондов, экскурсий | | до 10 |  | | |
| проведение лекционных работ, занятий и консультаций по музейным предметам, закрепленных за музеем | | до 10 |  | | |
| подготовка ответов на запросы посетителей музея и средств массовой информации | | до 10 |  | | |
| организация и ведение делопроизводства фондово-закупочной комиссии | | до 10 |  | | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | | до 10 | |  | |
| участие в конкурсах, научно-методических конференциях, чтениях, научных экспедициях | | | до 10 | |  | |
| участие в создании, монтаже и демонтаже постоянных и новых временных, передвижных выставок музея | | | до 10 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда и  высокие результаты работы | организация и проведение на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 10 | |  | |
| выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости экскурсионной и лекционной деятельности, научно-просветительских мероприятий | | | до 10 | |  | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 10 | |  | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 10 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение разовых поручений | | | до 5 | |  | |
| применение в работе достижений науки и передовых методов работы | | | до 10 | |  | |
| уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, массовых музейных мероприятий | | | до 10 | |  | |
| творческая активность в научно-методической и научно-исследовательской работе, подготовка материалов для СМИ, соц. сетей, сайтов, наличие опубликованных статей, методических работ, экскурсий | | | до 10 | |  | |
| Заведующий костюмерной, костюмер | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | |
| качественное исполнение функций по обеспечению деятельности Учреждения | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | | | до 20 | |  | |
| обеспечение учета и сохранности материальных ценностей Учреждения | | | до 15 | |  | |
| своевременное предоставление в бухгалтерию актов на списание основных средств и материалов | | | до 20 | |  | |
| размещение информации на сайте | | | до 20 | |  | |
| организация и ведение делопроизводства, организация деятельности закупочной комиссии | | | до 50 | |  | |
| отсутствие претензий со стороны администрации Учреждения | | | до 15 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | бережное отношение к вверенному имуществу Учреждения | | | до 15 | |  | |
| инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению | | | до 20 | |  | |
| участие в подготовке и проведении концертов, программ | | | до 20 | |  | |
| подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 20 | |  | |
| выполнение дополнительных объев работ к плановой деятельности работ (функций) | | | до 10 | |  | |
| высокие результаты работы | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого уровней | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | | | до 20 | |  | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| Художник-декоратор | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | своевременное обеспечение художественного уровня оформления всех культурно – досуговых мероприятий, интерьера Учреждения, а также качество рекламы и выставок | | | до 20 | |  | |
| своевременное предоставление макетов, эскизов художественного оформления и костюмов на проводимые мероприятия | | | до 20 | |  | |
| отсутствие замечаний со стороны администрации Учреждения | | | до 15 | |  | |
| профессиональное владение художественными средствами оформления | | | до 20 | |  | |
| производственная и творческая инициатива в интересах развития Учреждения | | | до 15 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Учреждения | | | до 10 | |  | |
| отсутствие рекламаций на деятельность Учреждения со стороны потребителей услуг | | | до 15 | |  | |
| повышение квалификации, профессиональной подготовки | | | до 20 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | бережное отношение к вверенному имуществу Учреждения | | | до 15 | |  | |
| востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | | до 20 | |  | |
| инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению | | | до 20 | |  | |
| участие в подготовке и проведении концертов, программ | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 15 | |  | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 15 | |  | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 15 | |  | |
| высокие результаты работы | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | | | до 20 | |  | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| Режиссер, художественный руководитель | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | своевременное исполнение плановых заданий | | | до 20 | |  | |
| участие в мероприятиях, проводимых Учреждением | | | до 20 | |  | |
| производственная и творческая инициатива в интересах развития Учреждения | | | до 15 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Учреждения | | | до 20 | |  | |
| отсутствие рекламаций на деятельность Учреждения со стороны потребителей услуг | | | до 15 | |  | |
| повышение квалификации | | | до 20 | |  | |
| размещение информации на сайте Учреждения | | | до 10 | |  | |
| обеспечение художественного качества репертуара | | | до 25 | |  | |
| продвижение достижений в СМИ и социальных сетях | | | до 15 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение поручений руководителя | | | до 15 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | организация и режиссерско-постановочная работа массовой культурно-досуговой программы | | | до 20 | |  | |
| востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | | до 20 | |  | |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | | до 15 | |  | |
| инициация и проведение конкурсов, акций и т.д. | | | до 15 | |  | |
| разработка социально-значимых программ и проектов | | | до 20 | |  | |
| организация конференций, совещаний, семинаров | | | до 10 | |  | |
| написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | | до 20 | |  | |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением,  организация и внедрение инновационных форм и методов обслуживания с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения | | | до 20 | |  | |
| зафиксированная демонстрация достижений через мероприятия, мастер-классы, выставки, освоение нового репертуара руководителями любительских коллективов всех жанров, методик и учебных программ, с целью повышения их профессионального мастерства | | | до 20 | |  | |
| продвижение достижений и возможностей Учреждения (положительные отзывы в средствах массовой информации различных уровней) | | | до 15 | |  | |
| получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения | | | до 10 | |  | |
| поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел | | | до 20 | |  | |
| подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | организация и проведение на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 15 | |  | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 20 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 20 | |  | |
| высокие результаты работы | присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев | | | до 15 | |  | |
| Руководитель кружка, любительского  объединения, культорганизатор | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | своевременное выполнение плана работы Учреждения и представление отчетности | | | до 20 | |  | |
| участие в мероприятиях, проводимых Учреждением | | | до 20 | |  | |
| отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации Учреждения | | | до 15 | |  | |
| профессиональное владение техническими средствами оснащения | | | до 15 | |  | |
| производственная и творческая инициатива в интересах развития Учреждения | | | до 15 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Учреждения | | | до 20 | |  | |
| отсутствие рекламаций на деятельность Учреждения со стороны потребителей услуг | | | до 15 | |  | |
| повышение квалификации | | | до 20 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | участие в подготовке и проведении концертов, программ | | | до 20 | |  | |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | | до 15 | |  | |
| инициация и проведение конкурсов, акций и т.д. | | | до 15 | |  | |
| разработка социально-значимых программ и проектов | | | до 20 | |  | |
| написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | | до 20 | |  | |
| востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | | до 20 | |  | |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением,  организация и внедрение инновационных форм и методов обслуживания с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения | | | до 20 | |  | |
| зафиксированная демонстрация достижений через мероприятия, мастер-классы, выставки, освоение нового репертуара руководителями любительских коллективов всех жанров, методик и учебных программ, с целью повышения их профессионального мастерства | | | до 20 | |  | |
| продвижение достижений и возможностей Учреждения (положительные отзывы в средствах массовой информации различных уровней) | | | до 15 | |  | |
| получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения | | | до 10 | |  | |
| поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел | | | до 20 | |  | |
| подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений. | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 20 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 10 | |  | |
| высокие результаты работы | присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | | | до 20 | |  | |
| результативность участия коллективов в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест | | | до 20 | |  | |
| Художник по свету | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | своевременное и качественное составление светомонтировки мероприятий с использованием необходимых технических средств | | | до 20 | |  | |
| участие в составлении перспективных планов модернизации постановочного освещения | | | до 20 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Учреждения | | | до 20 | |  | |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Учреждения | | | до 15 | |  | |
| продвижение достижений в СМИ, и социальных сетях | | | до 15 | |  | |
| прочие поручения руководителя | | | до 15 | |  | |
|  | | | | | | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | бережное отношение к вверенному имуществу Учреждения | | | до 15 | |  | |
| инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению | | | до 20 | |  | |
| участие в подготовке и проведении концертов, программ, спектаклей | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 10 | |  | |
| высокие результаты работы | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого уровней | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ, спектаклей | | | до 20 | |  | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| Звукорежиссер, звукооператор | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | своевременное и качественное составление фонограммы для проведения мероприятий с использованием необходимых технических средств | | | до 20 | |  | |
| участие в составлении перспективных планов модернизации озвучивания мероприятий | | | до 20 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Учреждения | | | до 25 | |  | |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Учреждения | | | до 15 | |  | |
| соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры и вверенных объектов, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования | | | до 15 | |  | |
| продвижение достижений в СМИ, и социальных сетях | | | до 15 | |  | |
| прочие поручения руководителя | | | до 15 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | участие в подготовке и проведении концертов, программ | | | до 20 | |  | |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | | до 10 | |  | |
| бережное отношение к вверенному имуществу Учреждения | | | до 15 | |  | |
| инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 10 | |  | |
| высокие результаты работы | присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | | | до 20 | |  | |
| проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней | | | до 50 | |  | |
| распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев | | | до 15 | |  | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 20 | |  | |
| Аккомпаниатор | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | обеспечение музыкальным сопровождением репетиций, выступлений коллективов, ансамблей, солистов | | | до 20 | |  | |
| участие в мероприятиях, проводимых Учреждением | | | до 20 | |  | |
| своевременное выполнение заданий администрации Учреждения | | | до 40 | |  | |
| наличие исполнительского мастерства и освоение нового репертуара | | | до 15 | |  | |
| производственная и творческая инициатива в интересах развития Учреждения | | | до 25 | |  | |
| повышение квалификации, профессиональной подготовки | | | до 25 | |  | |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Учреждения | | | до 15 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | участие в подготовке и проведении концертов, программ | | | до 20 | |  | |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | | до 15 | |  | |
| инициация и проведение конкурсов, акций и т.д. | | | до 15 | |  | |
| разработка социально-значимых программ и проектов | | | до 20 | |  | |
| организация конференций, совещаний, семинаров | | | до 10 | |  | |
| написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | | до 10 | |  | |
| востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | | до 20 | |  | |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения | | | до 15 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 15 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 20 | |  | |
| высокие результаты работы | проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней | | | до 20 | |  | |
| участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | | | до 20 | |  | |
| распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев | | | до 15 | |  | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| участие в творческих и профессиональных конкурсах различных уровней, наличие в них призовых мест | | | до 20 | |  | |
| результативность участия коллективов Учреждения в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест | | | до 20 | |  | |
| Хормейстер | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | своевременное выполнение заданий администрации Учреждения | | | до 20 | |  | |
| наличие исполнительского мастерства и освоение нового репертуара | | | до 20 | |  | |
| производственная и творческая инициатива в интересах развития Учреждения | | | до 15 | |  | |
| повышение квалификации | | | до 20 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | | до 20 | |  | |
| участие в подготовке и проведении концертов, программ | | | до 20 | |  | |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | | до 15 | |  | |
| зафиксированная демонстрация достижений через мероприятия, мастер-классы, выставки, освоение нового репертуара руководителями любительских коллективов всех жанров, методик и учебных программ, с целью повышения их профессионального мастерства | | | до 20 | |  | |
| продвижение достижений и возможностей Учреждения (положительные отзывы в средствах массовой информации различных уровне) | | | до 15 | |  | |
| получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения | | | до 10 | |  | |
| поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 20 | |  | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 20 | |  | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 20 | |  | |
| выполнение дополнительных объев работ к плановой деятельности работ (функций) | | | до 10 | |  | |
| высокие результаты работы | присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней | | | до 20 | |  | |
| участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | | | до 20 | |  | |
| результативность участия коллективов Учреждения в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест | | | до 20 | |  | |
| участие в творческих и профессиональных конкурсах различных уровней, наличие в них призовых мест | | | до 20 | |  | |
| Балетмейстер | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | до 40 |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий) | | | до 20 | |  | |
| своевременное выполнение заданий администрации Учреждения | | | до 20 | |  | |
| наличие исполнительского мастерства и освоение нового репертуара | | | до 20 | |  | |
| производственная и творческая инициатива в интересах развития Учреждения | | | до 20 | |  | |
| высокий уровень квалификации | | | до 20 | |  | |
| дополнительный объем работы, не входящий в основные функции | | | до 20 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | | до 20 | |  | |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | | до 15 | |  | |
| зафиксированная демонстрация достижений через мероприятия, мастер-классы, выставки, освоение нового репертуара руководителями любительских коллективов всех жанров, методик и учебных программ, с целью повышения их профессионального мастерства | | | до 20 | |  | |
| участие в подготовке и проведении концертов, программ, спектаклей | | | до 20 | |  | |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | | до 15 | |  | |
| инициация и проведение конкурсов, акций и т.д. | | | до 15 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | организация и проведение на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 20 | |  | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 20 | |  | |
| выполнение дополнительных объев работ к плановой деятельности работ (функций) | | | до 15 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 10 | |  | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| высокие результаты работы |  | |
| проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней | | | до 20 | |  | |
| участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | | | до 20 | |  | |
| распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев | | | до 15 | |  | |
| результативность участия коллективов Учреждения в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест | | | до 20 | |  | |
| участие в творческих и профессиональных конкурсах различных уровней, наличие в них призовых мест | | | до 20 | |  | |
| Специалист по методике клубной работы, специалист по жанрам творчества | | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | |  | |
| качество и эффективность  процессов по своему направлению  деятельности | организация массового мероприятия | | | до 20 | |  | |
| участие в проведение массового мероприятия | | | до 15 | |  | |
| подготовка материалов для СМИ, соц. сетей, сайтов | | | до 20 | |  | |
| разработка и оформление выставок, стендов | | | до 20 | |  | |
| востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | | до 20 | |  | |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | | до 15 | |  | |
| поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел | | | до 20 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | инициация и проведение конкурсов, акций и т.д. | | | до 15 | |  | |
| разработка социально-значимых программ и проектов | | | до 20 | |  | |
| организация конференций, совещаний, семинаров | | | до 10 | |  | |
| написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |  | |
| интенсивность труда | участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 20 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 20 | |  | |
| высокие результаты работы | присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 20 | |  | |
| проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней | | | до 20 | |  | |
| выполнение дополнительных объев работ к плановой деятельности работ (функций) | | | до 15 | |  | |
| применение в работе достижений науки и передовых методов работы | | | до 15 | |  | |
| Методист музея | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| качество и эффективность  процессов по своему направлению  деятельности | | разработка и реализация музейно-образовательных программ на основе фондовых коллекций | | | до 10 | |  | |
| организация и проведение массовых мероприятий, конкурсов, акций, научно-методических конференций, семинаров, чтений | | | до 10 | |  | |
| разработка и оформление выставок, стендов | | | до 10 | |  | |
| работа с организациями-партнерами, общественными организациями | | | до 10 | |  | |
| проведение социологического исследования в части музейно-образовательной деятельности музея | | | до 10 | |  | |
| своевременное и качественное заполнение отчетной документации, планов, анонсов | | | до 10 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | участие в конкурсах, научно-методических конференциях, чтениях | | | до 10 | |  | |
| написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня, разработка социально-значимых программ | | | до 10 | |  | |
| организация и участие в создании, монтаже и демонтаже новых временных, передвижных выставок музея | | | до 10 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда и  высокие результаты работы | | организация и проведение на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 10 | |  | |
| выполнение и перевыполнение плановых показателей по посещаемости экскурсионной и лекционной деятельности, музейно-образовательных мероприятий | | | до 10 | |  | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 10 | |  | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 10 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение разовых поручений | | | до 5 | |  | |
| применение в работе достижений науки и передовых методов работы | | | до 10 | |  | |
| уровень подготовки и проведение лекций, экскурсий, массовых музейных мероприятий | | | до 10 | |  | |
| творческая активность в музейно-образовательной деятельности, подготовка материалов для СМИ, соц. сетей, сайтов, наличие опубликованных статей, методических работ, создание методических материалов экскурсий | | | до 10 | |  | |
| Старший администратор | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| качественное исполнение функций по обеспечению деятельности Учреждения | | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | | | до 40 | |  | |
| обеспечение учета и сохранности материальных ценностей Учреждения | | | до 40 | |  | |
| своевременное предоставление в бухгалтерию актов на списание основных средств и материалов | | | до 40 | |  | |
| отсутствие претензий со стороны администрации Учреждения | | | до 15 | |  | |
| дополнительный объем работы, прочие поручения руководителя | | | до 40 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению | | | до 40 | |  | |
| участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей | | | до 40 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 35 | |  | |
| высокие результаты работы | | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ, спектаклей | | | до 20 | |  | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| Режиссер-постановщик, заведующий художественно-постановочной частью | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | | своевременное исполнение плановых заданий | | | до 40 | |  | |
| участие в мероприятиях, проводимых Учреждением | | | до 40 | |  | |
| производственная и творческая инициатива в интересах развития Учреждения | | | до 25 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Учреждения | | | до 40 | |  | |
| высокий уровень квалификации | | | до 25 | |  | |
| дополнительный объем работы, не входящий в основные функции | | | до 40 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | организация и художественно-постановочная работа в постановках мероприятий, спектаклей | | | до 15 | |  | |
| участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей | | | до 10 | |  | |
| участие в разработке социально-значимых программ и проектов | | | до 10 | |  | |
| участие в организации конференций, совещаний, семинаров | | | до 5 | |  | |
| участие в написании проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | | до 10 | |  | |
| привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | | | до 10 | |  | |
| участие в разработке и применении новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением, в  организации и внедрении инновационных форм и методов обслуживания с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения | | | до 20 | |  | |
| продвижение достижений и возможностей Учреждения (положительные отзывы в средствах массовой информации различных уровне) | | | до 15 | |  | |
| получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения | | | до 10 | |  | |
| подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений | | | до 20 | |  | |
| превышение фактических показателей результативности Учреждения по сравнению с запланированными на 5-10 % (количество мероприятий, количество посетителей, количество участников) | | | до 10 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | участие в организации и проведении на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 10 | |  | |
| высокие результаты работы | | присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 20 | |  | |
| участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 20 | |  | |
| выполнение дополнительных объев работ к плановой деятельности работ (функций) | | | до 15 | |  | |
| применение в работе достижений науки и передовых методов работы | | | до 15 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ, спектаклей | | | до 20 | |  | |
| распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев | | | до 15 | |  | |
| Главный режиссер | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | | своевременное исполнение плановых заданий | | | до 40 | |  | |
| участие в мероприятиях, проводимых Учреждением | | | до 40 | |  | |
| производственная и творческая инициатива в интересах развития Учреждения | | | до 25 | |  | |
| участие в методической и экспериментальной работы театральной студии | | | до 30 | |  | |
| своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы Учреждения | | | до 40 | |  | |
| отсутствие рекламации на деятельность учреждения со стороны потребителей | | | до 25 | |  | |
| высокий уровень квалификации | | | до 25 | |  | |
| обеспечение художественного качества репертуара | | | до 25 | |  | |
| дополнительный объем работы, не входящий в основные функции | | | до 40 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | организация и режиссерско-постановочная работа над спектаклями | | | до 15 | |  | |
| участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей | | | до 10 | |  | |
| организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию | | | до 10 | |  | |
| инициация и проведение конкурсов, акций и т.д. | | | до 10 | |  | |
| разработка социально-значимых программ и проектов | | | до 10 | |  | |
| стабильность учебных достижений обучающихся по предмету театральной студии | | | до 30 | |  | |
| организация конференций, совещаний, семинаров | | | до 5 | |  | |
| написание проектов, грантов, заявок на получение субсидий различного уровня | | | до 10 | |  | |
| востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению | | | до 20 | |  | |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения | | | до 15 | |  | |
| привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | | | до 10 | |  | |
| разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением,  организация и внедрение инновационных форм и методов обслуживания с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения | | | до 20 | |  | |
| зафиксированная демонстрация достижений через мероприятия, мастер-классы, выставки, освоение нового репертуара, методик, с целью повышения профессионального мастерства | | | до 20 | |  | |
| продвижение достижений и возможностей Учреждения (положительные отзывы в средствах массовой информации различных уровне) | | | до 15 | |  | |
| получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения | | | до 10 | |  | |
| подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений | | | до 20 | |  | |
| превышение фактических показателей результативности Учреждения по сравнению с запланированными на 5-10 % (количество мероприятий, количество посетителей, количество участников, количество методических пособий и т.д.) | | | до 10 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | организация и проведение на высоком уровне одного и более мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 10 | |  | |
| высокие результаты работы | | использование новых педагогических технологий в студии | | | до 20 | |  | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | | | до 20 | |  | |
| участие в реализации мероприятий, целевых, адресных программ, грантов, проектов | | | до 20 | |  | |
| выполнение дополнительных объев работ к плановой деятельности работ (функций) | | | до 15 | |  | |
| применение в работе достижений науки и передовых методов работы | | | до 15 | |  | |
| проведение на высоком уровне театрализованных мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней | | | до 20 | |  | |
| результативность участия в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест | | | до 20 | |  | |
| распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ | | | до 15 | |  | |
| Художник-постановщик | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| стабильное выполнение функциональных обязанностей | | достижение  установленных  показателей  результатов труда  нормы театрализованных мероприятий,  спектаклей и пр. | | | до 20 | |  | |
| своевременное  выполнение плана  мероприятий Учреждения | | | до 20 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | бережное отношение к вверенному имуществу Учреждения | | | до 15 | |  | |
| инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению | | | до 20 | |  | |
| участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда  высокие результаты работы | | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 10 | |  | |
| участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ, театрализованных мероприятий, спектаклей | | | до 20 | |  | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| Машинист сцены, монтировщик сцены | За качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| качественное выполнение функций по обеспечению деятельности Учреждения | | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | | | до 40 | |  | |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации Учреждения | | | до 40 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | бережное отношение к вверенному имуществу Учреждения | | | до 15 | |  | |
| инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению | | | до 20 | |  | |
| участие в подготовке и проведении театрализованных мероприятий, спектаклей | | | до 20 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 10 | |  | |
| высокие результаты работы | | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения | | | до 20 | |  | |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ, театрализованных мероприятий, спектаклей | | | до 20 | |  | |
| присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и (или) плодотворную работу (благодарности, благодарственные письма, почетные грамоты и т.д.) и др. награды | | | до 50 | |  | |
| Заведующий  филиалом (библиотеки), отделом библиотеки | За качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| стабильная деятельность филиала, отдела,  качество и эффективность  процессов по своему направлению деятельности | | своевременное и качественное заполнение плановой и отчетной документации | | | до 40 | |  | |
| разработка, организация и проведение массовых мероприятий, работа с партнерами, участие в реализации проектов, программ, применение передовых и инновационных методов и форм работы, работа с клубами и любительскими объединениями | | | до 80 | |  | |
| работа с фондом; работа с актами, разработка и оформление книжных выставок | | | до 50 | |  | |
| информационно-библиографическая деятельность | | | до 30 | |  | |
| рекламная деятельность: подготовка материалов для СМИ, сайта, соцсетей | | | до 30 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | выполнение плана работы; участие в краевых, региональных, всероссийских и международных конкурсах, акциях и т.п. | | | до 50 | |  | |
| ведение и оформление документов статистической отчетности; применение новых технологий при решении социокультурных задач, в т.ч. деятельность в сети Интернет | | | до 50 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда  высокие результаты работы | | выполнение нормативной нагрузки | | | до 50 | |  | |
| повышение квалификации, участие в организации и проведении семинаров; присвоение званий, наград | | | до 50 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 60 | |  | |
| Библиотекарь | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| качество и эффективность  библиотечных процессов по своему направлению  деятельности | | разработка, организация и проведение массовых мероприятий; работа с партнерами; непосредственное участие в реализации проектов, программ; применение передовых и инновационных методов и форм работы; работа с клубами и любительскими объединениями | | | до 80 | |  | |
| работа с фондом, работа с актами, разработка и оформление книжных выставок | | | до 50 | |  | |
| информационно-библиографическая деятельность | | | до 30 | |  | |
| рекламная деятельность: подготовка материалов для СМИ, сайта, соц. сетей | | | до 30 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | выполнение плана работы; участие в краевых, региональных, всероссийских и международных конкурсах, акциях и т.п. | | | до 50 | |  | |
| ведение и оформление документов статистической отчетности; применение новых технологий при решении социокультурных задач, в т.ч. деятельность в сети Интернет | | | до 50 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | выполнение нормативной нагрузки | | | до 50 | |  | |
| высокие результаты работы | | повышение квалификации, участие в организации и проведении семинаров; присвоение званий, наград | | | до 50 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 60 | |  | |
| Библиограф | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| качественное выполнение  информационно-  библиографических  запросов с использованием  различных типов источников | | разработка, организация и проведение массовых мероприятий, проведение библиографических уроков по работе с электронными библиотеками, работа с партнерами | | | до 60 | |  | |
| работа с СПА, фондом, создание библиографических и рекламных материалов | | | до 40 | |  | |
| работа с электронной базой, оцифровка фонда | | | до 20 | |  | |
| выполнение сложных справок, консультирование по использованию электронных библиотек, электронного каталога, электронных баз данных | | | до 30 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | выполнение плана работы; участие в краевых, региональных, всероссийских и международных конкурсах, акциях и т.п. | | | до 50 | |  | |
| ведение и оформление документов статистической отчетности; применение новых технологий при решении социокультурных задач, в т.ч. деятельность в сети Интернет | | | до 50 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | выполнение нормативной нагрузки | | | до 50 | |  | |
| высокие результаты работы | | повышение квалификации, участие в организации и проведении семинаров; присвоение званий, наград | | | до 50 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 60 | |  | |
| Методист библиотеки | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| качественное выполнение  информационно-  библиографических  запросов с использованием  различных типов источников | | разработка, организация и проведение массовых мероприятий, работа с партнерами; работа с клубами и любительскими объединениями | | | до 50 | |  | |
| создание методических материалов, рекомендаций, проведение социологического исследования, консультаций | | | до 50 | |  | |
| работа с базами данных АИС «БАРС», АИС «Статистика», ИРБИС «Информатизация» | | | до 50 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | выполнение плана работы; участие в краевых, региональных, всероссийских и международных конкурсах, акциях и т.п. | | | до 50 | |  | |
| ведение и оформление документов статистической отчетности; применение новых технологий при решении социокультурных задач, в т.ч. деятельность в сети Интернет | | | до 50 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | выполнение нормативной нагрузки | | | до 50 | |  | |
| высокие результаты работы | | повышение квалификации, участие в организации и проведении семинаров; присвоение званий, наград | | | до 50 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 60 | |  | |
| Заведующий отделом (комплектования и обработки литературы) | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего месяца) | | своевременное и качественное заполнение отчетной документации | | | до 40 | |  | |
| качество и эффективность  библиотечных процессов по своему направлению  деятельности (по итогам  предыдущего месяца) | | работа со справочно-поисковым аппаратом (подготовка контрактов на подписку и закупку книг) | | | до 25 | |  | |
| работа с книжным фондом (обработка новых поступлений) | | | до 30 | |  | |
| работа по редактированию каталогов | | | до 20 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | выполнение плана работы; участие в краевых, региональных, всероссийских и международных конкурсах, акциях и т.п. | | | до 50 | |  | |
| ведение и оформление документов статистической отчетности; применение новых технологий при решении социокультурных задач, в т.ч. деятельность в сети Интернет | | | до 50 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | выполнение нормативной нагрузки | | | до 50 | |  | |
| высокие результаты работы | | повышение квалификации, участие в организации и проведении семинаров; присвоение званий, наград | | | до 50 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 60 | |  | |
| Библиотекарь-каталогизатор, библиотекарь (отдела комплектования и обработки литературы) | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| качество и эффективность  библиотечных процессов по своему направлению  деятельности (по итогам  предыдущего месяца) | | работа со справочно-поисковым аппаратом (подготовка контрактов на подписку и закупку книг) | | | до 25 | |  | |
| работа с книжным фондом (обработка новых поступлений) | | | до 30 | |  | |
| работа по редактированию каталогов | | | до 20 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | выполнение плана работы; участие в краевых, региональных, всероссийских и международных конкурсах, акциях и т.п. | | | до 50 | |  | |
| ведение и оформление документов статистической отчетности; применение новых технологий при решении социокультурных задач, в т.ч. деятельность в сети Интернет | | | до 50 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | выполнение нормативной нагрузки | | | до 50 | |  | |
| высокие результаты работы | | повышение квалификации, участие в организации и проведении семинаров; присвоение званий, наград | | | до 50 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 60 | |  | |
| Художник-фотограф | Результативность и качество труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ | | | | | | |  | |
| качество и эффективность  библиотечных процессов по своему направлению  деятельности (по итогам  предыдущего месяца) | | подготовка материалов для СМИ, соц. сетей, сайтов | | | до 20 | |  | |
| выполнение заказов от структурных подразделений на изготовление элементов оформления внутреннего пространства | | | до 30 | |  | |
| За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | | |  | |
| обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения | | выполнение плана работы; участие в краевых, региональных, всероссийских и международных конкурсах, акциях и т.п. | | | до 50 | |  | |
| ведение и оформление документов статистической отчетности; применение новых технологий при решении социокультурных задач, в т.ч. деятельность в сети Интернет | | | до 50 | |  | |
| За интенсивность и высокие результаты работы | | | | | | |  | |
| интенсивность труда | | выполнение нормативной нагрузки | | | до 50 | |  | |
| высокие результаты работы | | повышение квалификации, участие в организации и проведении семинаров; присвоение званий, наград | | | до 50 | |  | |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | | | до 60 | |  | |

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | Приложение № 2 к Положению  об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных  Отделу культуры администрации города Шарыпово | |

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы работников дополнительного образования**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Должности | | Критерии оценки  результативности и качества труда  работников  Учреждения | Условия | | | | | количество  баллов |
| наименование | | индикатор | | |
| Преподаватель | | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | |
| Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования | Стабильный состав объединения по годам обучения | | Отсутствие отчисленных учащихся в течение полугодия (кроме отчисленных в связи с переменной места жительства, по болезни) | | | до 20 |
| Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой | | Наличие в соответствии с программой | | | до 10 |
| Разработка методических, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий для занятий | | Наличие материалов, пособий соответствии с программой (рецензия) | | | до 20 |
| Ведение профессиональной документации | Полнота и соответствие учебной документации педагога (журнал, рабочие программы, календарно-тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения, личные дела учащихся, табель посещения, протоколы промежуточной итоговой аттестации и др.) нормативным актам, регламентирующим работу | | Отсутствие замечаний к документам в отчетный период | | | до 20 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | |
| Предъявление  результатов  педагогической  деятельности на  педагогических,  методических  советах,  семинарах и других  мероприятиях  различного уровня | Уровень Учреждения | | Доклад, выступление,  презентация | | | до 5 за каждое,  но не более  20 |
| Зональный, краевой уровень | | Доклад, выступление,  публикация,  презентация | | | до 15 за  каждое, но не более 30 |
| Всероссийский уровни | | Доклад, выступление,  публикация,  презентация | | | до 20 за каждое, но не более 40 |
| Непрерывное  профессиональное  образование | Участие в  профессиональном  конкурсе: зонального  краевого уровней  всероссийского  уровней | | Сертификат, диплом участника | | | до 10  до 15  до 20 |
| Победа в  профессиональном  конкурсе:  зонального  краевого  всероссийского  уровней | | Диплом победителя  за каждую победу | | | до 15  до 20  до 30 |
| Участие в курсах  повышения  квалификации,  соответствующих  содержанию  реализуемой  программы | | Сертификат  свидетельство, удостоверение,  диплом | | | до 5  до 10 |
| Интеграция в образовательный процесс учащихся с ограниченными возможностями здоровья | Наличие в группе обучающихся с ОВЗ | | За каждого обучающегося | | | до 10 за каждого |
| Организация деятельности с родителями обучающихся | Проведение мероприятий с родителями: совместные детско-взрослые мероприятия | | Не менее 1 мероприятия в полугодие | | | до 10 за каждое, но не более 30 |
| Организация внеклассной работы с обучающимися | Проведение внеклассных мероприятий с обучающимися | | Не менее 3 мероприятий в полугодие | | | до 10 за каждое, не более 30 |
| Осуществление дополнительных видов работ | Участие в проведении массовых мероприятий:  на уровне Учреждения  на уровне муниципалитета  на уровне зонального  на краевом уровне | | Выполнение плана  подготовки массового мероприятия | | | до 3 за каждое, но не более 15  до 5 за каждое, но не более 20  до 10 за каждое, но не более 30  до 15 за каждое, но не более 45 |
| Участие в грантовых программах, проектах | | Победитель  Участник  Исполнитель | | | до 20  до 10  до 10 |
| Руководство творческим коллективом | | Образцовым  Иным | | | до 15  до 10 |
| Работа со внебюджетными группами | | Да/нет | | | до 10 |
| Оформление концертных номер | | Да/нет | | | до 15 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | |
| Участие обучающихся в проведении массовых мероприятий | Выполнение подготовки массового мероприятия | | На уровнях (за каждое выступление):  Учреждения  муниципальном  зональном  краевом | | | до 3 за каждое, но не более 15  до 5 за каждое, но не более 25  до 10 за каждое, но не более 30  до 15 за каждое, но не более 45 |
| Результаты обучающихся | Средний процент  освоения содержания  программы  обучающимися (по  результатам  промежуточной,  итоговой аттестации) | | 90 - 100% | | | до 20 |
| Достижения  обучающихся на конкурсных мероприятиях (за каждое):  городского уровня  зонального  краевого,  межрегионального  всероссийского | | призер  участие  призер  участие  призер  участие  призер | | | до 3 за каждое  до 5  до 15  до 10  до 20  до 20  до 30 |
| Поступление в профильные ВУЗы и СУЗы (баллы учитываются за каждого поступившего) | | По специальности  Иные учебные заведения | | | до 40  до 20 |
| Результаты преподавательской деятельности | Удовлетворенность потребителей образовательных услуг | | Отсутствие жалоб со стороны родителей обучающихся | | | до 10 |
| Концертмейстер | | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | |
| Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе) | Разработка методических, дидактических материалов, учебно-наглядных пособий для занятий | | Наличие материалов в соответствии с программой  (сборник, пособия, хрестоматия и т.д.) | | | до 20 |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | |
| Предъявление  результатов  педагогической  деятельности на  педагогических,  методических  советах,  семинарах и других  мероприятиях  различного уровня | Уровень Учреждения | | Доклад, выступление  публикация,  презентация | | | до 5 за каждое,  но не более  20 |
| Зональный, краевой уровень | | Доклад, выступление  публикация,  презентация | | | до 15 за  каждое, но не более 30 |
| всероссийский уровень | | Доклад, выступление  публикация,  презентация | | | до 20 за каждое, но не более 40 |
| Непрерывное  профессиональное  образование | Участие в  профессиональном  конкурсе: зонального,  краевого уровней,  всероссийского  уровней | | Сертификат участника | | | до 10  до 15 |
| Победа в  профессиональном  конкурсе:  зонального, краевого уровней,  всероссийского  уровней | | Диплом победителя | | | до 20  до 30 |
| Участие в курсах  повышения  квалификации,  соответствующих  содержанию  реализуемой программы | | Сертификат,  свидетельство, удостоверение | | | до 10 |
| Активное участие в концертно-просветительской деятельности | Выполнение плана подготовки концертных программ | | Количество личных выступлений с обучающимися, в составе коллектива:  на уровне учреждения  на уровне муниципалитета  зональный, краевой уровни | | | до 2 за каждое, но не более 10  до 3 за каждое, но не более 12  до 5 за каждое, но не более 15 |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | |
| Результаты обучающихся | Достижения  обучающихся на конкурсных мероприятиях:  городского уровня  зонального, краевого уровней  межрегионального  уровня  российского уровня | | призер  участие  призер  участие  призер  участие  призер | | | до 2 за каждое, но не более 10  до 3  до 9  до 5  до 10  до 10  до 15 |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Бесперебойное  функционирование всех систем  жизнедеятельности Учреждения | | | Соблюдение  санитарно-  гигиенических  норм, правил  техники  безопасности | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 20 | |
| Отсутствие  фиксированных  случаев порчи  имущества,  аварийных  ситуаций | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 50 | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Осуществление  дополнительных видов работ | | | Выполнение  погрузочно-  разгрузочных  работ вручную | | Временные затраты со 100% сохранностью  транспортируемого имущества:  до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | до 10  до 15  до 30 | |
| Проведение  мелких ремонтных  работ в Учреждении,  оборудования | | Временные затраты со  100% качеством:  до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | до 10  до 20  до 30 | |
| Благоустройство  помещений и территории | | Поддержание и улучшение состояния помещений и территории Учреждения | до 20 | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | | | Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины | | Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя Учреждения | до 10 | |
| Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Бесперебойное  функционирование  всех систем  жизнедеятельности Учреждения | | | Соблюдение  санитарно-  гигиенических  норм, правил  техники  безопасности | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 20 | |
| Отсутствие  фиксированных  случаев порчи  имущества,  аварийных  ситуаций | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 50 | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Осуществление  дополнительных видов работ | | | Выполнение  погрузочно-  разгрузочных  работ вручную | | Временные затраты со 100% сохранностью  транспортируемого имущества:  до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | до 10  до 15  до 30 | |
| Проведение  мелких ремонтных  работ в Учреждении,  оборудования | | Временные затраты со 100% качеством:  до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | до 10  до 20  до 30 | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | | | Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины | | Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя Учреждения | до 10 | |
| Настройщик пианино и роялей | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач** | | | | | | | |
| Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | | | Ответственное отношение к функциональным обязанностям | | Отсутствие замечаний, образцовое качество выполняемых работ | до 25 | |
| Умение самостоятельно принимать решения | | Самостоятельно, без привлечения других работников | до 25 | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | | | Исполнение должностных обязанностей в условиях напряженного режима работы | | Сложность, срочность | до 50 | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | | | Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины | | Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя Учреждения | до 10 | |
| Сторож, вахтер | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Бесперебойное функционирование всех систем  жизнедеятельности Учреждения | | | Соблюдение  санитарно-  гигиенических  норм, правил  техники  безопасности | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 20 | |
| Отсутствие  фиксированных  случаев порчи  имущества,  аварийных  ситуаций | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 50 | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Осуществление  дополнительных видов работ | | | Исполнительская дисциплина при выполнении работ, не входящих в должностные обязанности | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 20 | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | | | Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины | | Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя Учреждения | до 10 | |
| Уборщик служебных помещений | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Бесперебойное  функционирование всех систем  жизнедеятельности Учреждения | | | Соблюдение  санитарно-  гигиенических  норм, правил  техники  безопасности | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 20 | |
| Обеспечение содержания в надлежащем состоянии закрепленной территории (помещений) Учреждения | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 50 | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Осуществление  дополнительных видов работ | | | Благоустройство  помещений и территории | | Поддержание и улучшение состояния помещений и территории Учреждения | до 20 | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | | | Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины | | Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя Учреждения | до 10 | |
| Делопроизводитель | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | | | Создание и соблюдение в Учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | | Отсутствие письменных замечаний администрации Учреждения, учредителя по ведению документации | до 10 | |
| Соблюдение инструкции по делопроизводству и порядка работы с документами | | Своевременное оформление и отправка (доставка) деловых бумаг, писем по назначению и в установленные сроки | до 10 | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Достижение высоких результатов в работе | | | Оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя | | Отсутствие обоснованных замечаний к деятельности работника со стороны руководителя | до 25 | |
| Обработка и предоставление информации: работа с входящей корреспонденцией | | Полнота, своевременность | до 25 | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | | | Добросовестное исполнение трудовых обязанностей | | Отсутствие письменных жалоб со стороны учредителя и руководителя | до 10 | |
| Достоверное, своевременное и качественное предоставление отчетной и информационной документации, создание отчетности в электронном варианте | | В полном объеме, в установленный срок и без зафиксированных замечаний | до 10 | |
| Слесарь-сантехник | **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| Бесперебойное  функционирование  всех систем  жизнедеятельности  Учреждения | | | Соблюдение  санитарно-  гигиенических  норм, правил  техники  безопасности | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 20 | |
| Отсутствие  фиксированных  случаев порчи  имущества,  аварийных  ситуаций | | Отсутствие  замечаний, жалоб | до 50 | |
| **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** | | | | | | | |
| Осуществление  дополнительных видов работ | | | Проведение  мелких ремонтных  работ в Учреждении,  оборудования | | Временные затраты со  100% качеством:  до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | до 10  до 20  до 50 | |
| Выполнение  погрузочно-  разгрузочных  работ вручную | | Временные затраты со 100% сохранностью  транспортируемого  имущества:  до 1 часа,  до 2 часов,  свыше 2 часов | до 10  до 15  до 30 | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | | | Соблюдение трудовой, исполнительской дисциплины | | Отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя Учреждения | до 10 | |