

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ | | |
| АДМИНИСТРАЦИЯ ИДРИНСКОГО РАЙОНА | | |
| **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е** | | |
| 24.04.2017 | с.Идринское | № 195-п |

|  |
| --- |
| Об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры |

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», приказа Министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 № 136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», руководствуясь статьями 19, 33 Устава Идринского района ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района, согласно приложению.

2. Считать утратившим силу постановление администрации Идринского района от 07.07.2011 № 335 - п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры».

2. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника отдела культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района Л.В. Евсеенко.

3. Опубликовать постановление на официальном сайте муниципального образования Идринский район (www.idra.org.ru).

4. Постановление вступает в силу со дня подписания и применяется к правоотношениям, возникшим в силу с 01.01.2017 года.

Глава района А.В. Киреев

Приложение

к постановлению

администрации района

от 24.04.2017 № 195-п

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ РАЙОННЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Идринского района (далее - ОКСМ), (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между районными муниципальными бюджетными учреждениями, подведомственными ОКСМ (далее – Учреждения), и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действия настоящего Порядка распространяются на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и их заместителей.

2. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.4. Персональные выплаты:

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

2.5. Выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением, на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, по предоставлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

3. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться, уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

4. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

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

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

- стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

- количество баллов по результатам оценки труда i-го работника

учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

где:

- фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления

стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

- плановый фонд стимулирующих выплат руководителя,

заместителя руководителя учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за

отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя

учреждения, его заместителей.

где:

– фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый квартал;

- гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы

работников в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

- сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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 в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

- количество календарных дней в плановом квартале.

5. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положение комиссии, а также ее состав утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при его наличии) и трудового коллектива учреждения.

2**. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задачу устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению №1 к настоящему Порядку.

**3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты**

1.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

2.Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

**4. Выплата за качество выполняемых работ**

1.Выплата за качество выполняемых работ устанавливается с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.

**5. Персональные выплаты**

1.Персональные выплаты устанавливаются:

1.2. За опыт работникам учреждений при наличии знаний и использовании в работе одного или более иностранных языков, ученой степени работающим по соответствующему профилю, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из критериев, имеющему большее значение:

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

До 25% имеющим почетное звание «заслуженный».

1.3.За сложность, напряженность и особый режим работы:

1.3.1. Работникам музеев, библиотек, учреждений клубного типа, образовательных учреждений в области культуры, учреждений по обеспечению деятельности учреждений, подведомственных ОКСМ в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

До 250% - для учреждений по обеспечению деятельности учреждений

До 100%- для музеев, учреждений клубного типа, образовательных учреждений в области культуры;

До 60%- для детских библиотек

1.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных учреждений и заключившим в течение трех лет после окончания образовательного учреждения трудовые договоры с учреждениями, либо продолжающим работу в учреждении, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания образовательного учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения.

1.5. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), проводятся работникам, 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).

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае ( минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при 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 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 учреждении времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

**6. Выплаты по итогам работы**

1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работников своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Приложение № 1

к видам, условиям, размеру и порядку

выплат стимулирующего характера, в том числе критериям

оценки результативности и качества труда работников

муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных ОКСМ

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Должность** | **Показатели и критерии оценки**  **эффективности деятельности для культурно -досуговых учреждений , музеев и библиотек** | **Размер выплаты** |
| Художественный руководитель,  зав. отделом по работе с детьми и молодежью, заведующий организационно –массовым отделом, культорганизатор, заведующий внестационарным отделом | Мероприятия, проводимые согласно плана работы, своевременное предоставление сценария,  реклама, освещение деятельности в СМИ Привлечение посетителей, количество участников в концертной деятельности | До 20 баллов |
| Участие в культурно - досуговых мероприятиях различного уровня (ведущий, участник т.д.) | До 15 баллов |
| Качественное ведение клубных формирований | До 10 баллов |
| Обеспечение стабильности занимающихся в кружках, секциях, клубах | Сохранность 90 % в месяц – 5 баллов |
| Количество платных мероприятий и наполняемость зала | 50% до 5 баллов  Свыше 50% - до 10 баллов |
| Качественное ведение документации ( 1 раз в квартал согласно справки методиста) | Нет замечаний – 2 |
| Участие, результативность участия в фестивалях и конкурсах:  Краевых  Зональных  Районных | Участие:  Краевые -10  Зональные-8  Районные -5  Результативность:  Краевые -20  Зональные-15  Районные -10 |
| Повышение квалификации | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях  до 10 баллов |
| Наличие положительных отзывов в СМИ | До – 5 баллов |
| Организация межведомственного взаимодействия | Наличие соглашения 5 баллов  Качественное и своевременное выполнение плана – до 15 баллов. |
| Качественное, своевременное и полное обновление информации на интернет - ресурсах учреждения, СМИ | До 5 баллов |
| Вовлечение несовершеннолетних от 14 до 18 лет, находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением | Количество участников -  до 10 баллов |
| Хормейстер, хореограф, аккомпаниатор | Организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию, реализация соглашений планов работы учреждения с партнерами | Наличие соглашения 5 баллов  Качественное и своевременное выполнение плана – до 15 баллов. |
| Повышение профессионального мастерства | До 5 баллов |
| Работа со СМИ | До 5 баллов |
| Использование ИКТ на занятиях | До 2 баллов |
| Количество участников самодеятельного творческого коллектива, сохранение и увеличение контингента | До 5 баллов |
| Концертная программа более 60 мин; более 6 номеров для участия в концертах и представлениях учреждения; ежегодное обновление репертуара более 4 части текущего репертуара; выступление на других площадках более 1 раза в квартал. | До 15 баллов |
| Участие результативность участия в фестивалях и конкурсах:  Краевых  Зональных  районных | Участие:  Краевых -10  Зональных-8  Районных -5  Результативность:  Краевых -20  Зональных-15  Районных -10 |
| Обеспечение стабильности, занимающихся в клубных формированиях | Сохранность 90 % в месяц – 5 баллов |
| Наличие благодарностей,  положительных отзывов со стороны населения, СМИ | До 5 баллов |
| Заведующий автоклубом | Мероприятия, проводимые согласно плана работы, своевременное предоставление сценария,  реклама, освещение деятельности в СМИ Привлечение посетителей, количество участников в концертной деятельности | До 20 баллов |
| Участие в культурно - досуговых мероприятиях различного уровня (ведущий, участник т.д.) | До15 баллов |
| Количество платных мероприятий и наполняемость зала | 50% до 5 баллов  Свыше 50% -до 1 10баллов |
| Качественное ведение документации | Нет замечаний – 2 |
| Участие результативность участия в фестивалях и конкурсах:  Краевых  Зональных  районных | Участие:  Краевых -10  Зональных-8  Районных -5  Результативность:  Краевых -20  Зональных-15  Районных -10 |
| Повышение квалификации | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях  до 10 баллов |
| Наличие положительных отзывов СМИ | До – 5баллов |
| Организация межведомственного взаимодействия | Наличие соглашения 5 баллов  Качественное и своевременное выполнение плана – до 15 баллов.. |
| Качественное, своевременное и полное обновление информации на интернет - ресурсах учреждения, СМИ | До 5 баллов |
| Обеспечение качества музыкального сопровождения мероприятий  - полный подбор музыкального материала  - с составлением плей-листа для мероприятия  -с проведением репетиций для мероприятий | - 100% - 15 баллов  – 90% - 2 баллов |
| Повышение профессионального мастерства  . | До 10 баллов |
| Использование в работе новых форм и технических возможностей озвучивания, (аккомпанемента) | До 10 баллов |
| Наличие положительных отзывов от населения, СМИ | До 10 баллов |
| Своевременное предоставление кассовой отчетности и осуществление операций с денежными средствами | Без замечаний 2 балла |
| Наполняемость зала на платных мероприятиях | 100% - до 20 баллов  80% - до10 баллов |
| Кинооператор | Своевременное выполнение задания руководителя | до 20 баллов |
| Мероприятия, проводимые согласно плана работы, реклама, привлечение посетителей. | До 20 баллов |
| Повышение профессионального мастерства | До 10 баллов |
| Бережное отношение к вверенному имуществу  Исправность аппаратуры | До 5 баллов |
| Наличие положительных отзывов от населения, СМИ | До 10 баллов |
| Звукооператор, ведущий дискотеки | Обеспечение качества музыкального сопровождения мероприятий  - полный подбор музыкального материала  - с составлением плей-листа для мероприятия  -с проведением репетиций для мероприятий | - 100% - 15 баллов  – 90% - 2 баллов |
| Повышение профессионального мастерства | До 10 баллов |
| Использование в работе новых форм и технических возможностей озвучивания, (аккомпанемента) | До 10 баллов |
| Бережное отношение к вверенному имуществу  Исправность аппаратуры | До 5 баллов |
| Наличие положительных отзывов от населения, СМИ | До 10 баллов |
| Заведующий художественной мастерской, художник | Оформление мероприятий, проводимых согласно плана работы (своевременное и качественное оформление сцены, рекламы) | До20 баллов |
| Участие в культурно - досуговых мероприятиях различного уровня (ведущий, участник т.д.) | До15 баллов |
| обеспечение стабильности занимающихся в кружках, секциях, клубах | Сохранность 90 % в месяц – 5 баллов, |
| Качественное ведение документации | Нет замечаний – 2 |
| Участие результативность участия в фестивалях, выставках и конкурсах:  Краевых  Зональных  районных | Участие:  Краевых -10  Зональных-8  Районных -5  Результативность:  Краевых -20  Зональных-15  Районных -10 |
| Повышение квалификации | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях  до 10 баллов |
| Наличие положительных отзывов СМИ | до – 5баллов |
| Организация межведомственного взаимодействия | Наличие соглашения 5 баллов  Качественное и своевременное выполнение плана – до 15 баллов. |
| Вовлечение несовершеннолетних от 14 до 18 лет, находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением | Количество участников  до 10 баллов |
| Руководитель самодеятельного коллектива | Организация работы по социальному партнерству и межведомственному взаимодействию, реализация соглашений планов работы учреждения с партнерами | Наличие соглашения 5 баллов  Качественное и своевременное выполнение плана – до 15 баллов |
| Повышение профессионального мастерства | До 5 баллов |
| Обновление информации на интернет- ресурсах учреждения, СМИ | До 5 баллов |
| Наличие благодарностей,  положительных отзывов со стороны населения | До 5 баллов |
| Количество участников самодеятельного творческого коллектива, сохранение и увеличение контингента | До 5 баллов |
| Концертная программа более 60 мин; более 6 номеров для участия в концертах и представлениях учреждения; ежегодное обновление репертуара более 4 части текущего репертуара; выступление на других площадках более 1 раза в квартал. | До 15 баллов |
| Участие результативность участия в фестивалях и конкурсах:  Краевых  Зональных  районных | Участие:  Краевых -10  Зональных-8  Районных -5  Результативность:  Краевых -20  Зональных-15  Районных -10 |
| Качественное ведение клубных формирований | До 10 баллов |
| Исправное состояние орг. техники, телефонной связи, системы Интернет, сети, заправка картриджей. | До 10 баллов |
| Качественное, своевременное и полное обновление информации на интернет - ресурсах учреждения, СМИ | До 20 баллов |
| Методист | Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения (указать конкретно) | До 15 баллов |
| Своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц | До 15 баллов |
| Повышение квалификации | До 10 баллов |
| Организация участия представителей муниципального образования в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | Количество участников, участвующих в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня: до 10 чел. - 10 баллов  свыше 10 чел. - 15 баллов |
| Ведение профессиональной документации ( 1раз в квартал согласно справки) | - до 20 баллов |
| Наличие материалов в СМИ материал в средствах массовой информации | – 15 баллов |
| Подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие учреждения | До 15 баллов |
| Разработка и издание методических материалов,  проведение социологических исследований по кинопоказу и нормативно-правовой документации | До 20 баллов |
| Организация межведомственного взаимодействия | Наличие соглашения 5 баллов  Качественное и своевременное выполнение плана – до 15 баллов |
| Осуществление консультационной помощи по своему направлению деятельности | Количество получателей информационных услуг  до 30 человек - 5 баллов  свыше 30 человек – от 5 до 30 баллов |
| Качественное, своевременное и полное обновление информации на интернет - ресурсах учреждения, СМИ | До 20 баллов |
| Применение в работе специализированных программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | 15 баллов |
| Заведующий отделом инженерно-технической службы | Своевременное выполнение задания руководителя | До 20 баллов |
| Отсутствие превышения лимитов расходования (Электроэнергии, теплоэнергии и водоснабжения) | До 20 баллов |
| Выполнение плана работы по внедрению энергосберегающих технологий | До 20 баллов |
| Руководитель кружка | Реализация соглашений и планов работы учреждения с партнерами | Наличие соглашения 5 баллов  Качественное и своевременное выполнение плана – до 15 баллов |
| Повышение профессионального мастерства | До 5 баллов |
| Работа со СМИ | До 3 баллов |
| Наличие благодарностей, отзывов со стороны населения. | До 6 баллов |
| Участие в культурно-массовых мероприятиях различного уровня | До 10 баллов |
| Участие в конкурсах, программах, проектах, в т. ч. профессиональных различного уровня | До 10 баллов |
| Результативность участия в конкурсах, программах, проектах, в том числе профессиональных различного уровня: | Региональный - до 20 баллов  Районный – до 7 баллов  В учреждении - до 3 баллов |
|  | обеспечение стабильности занимающихся в кружках, секциях, клубах | Сохранность 90 % в месяц – 5 баллов |
| Водитель | Своевременное выполнение задания руководителя | до 20 баллов |
| Ремонт машин | До 60 баллов |
| Руководитель клуба, тренер | Участие клуба, в мероприятиях различного уровня:  -внутриклубного  -районного,  -зонального,  -краевого. | Внутриклубного до 5баллов;  - районного до 8 баллов,  - зонального до 10 баллов,  - краевого до 15 баллов. |
| Участие участников клуба, в организации и проведении имиджевых мероприятий | Одно мероприятие  до5 баллов  Два мероприятия до 10 баллов  Более до 15 баллов |
| Участие руководителя клуба, в организации и проведении мероприятий | Внутриклубного до 5баллов;  - районного до 15 баллов |
| Призовые места, занятые клубом, в мероприятиях и соревнованиях | Районные -10  Зональные-15  Краевые-20 |
| Призовые места, занятые участниками клуба, объединения (личный зачет) в мероприятиях и соревнованиях | Районные -10  Зональные-15  Краевые-20 |
| Применение ИКТ технологий при проведении занятии | До 15 баллов |
| Повышение квалификации | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях-  до 10 баллов |
| Наличие положительных отзывов, материалов в СМИ | Материал в средствах массовой информации – 5баллов благодарственное письмо – 2 баллов |
| Организация межведомственного взаимодействия | Наличие 5 баллов  выполнение – до 15 баллов |
| Обновление информации на интернет- ресурсах учреждения, СМИ | До 5 баллов |
| Качественное выполнение разделов Программы  (1 раз в квартал согласно справки о проверке работы) | До 10 баллов |
| Обеспечение стабильности занимающейся в клубе | Сохранность -90 % в месяц – 5 баллов |
| Вовлечение несовершеннолетних от 14 до 18 лет, находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением | Количество участников  до 10 баллов |
| Уборщик служебного помещения, сторож, кочегар , оператор котельной установки, рабочий по обслуживанию здания, делопроизводитель, контролер, вахтер, завхоз, гардеробщик, дворник, электромонтер, осветитель | Своевременное выполнение задания руководителя | До 20 баллов |
| Заведующая организационно-методическим отделом | Мероприятия, проводимые согласно плана работы, своевременное предоставление плана, программы, сценария,  реклама, освещение деятельности в СМИ количество участников мероприятия. | До 20 баллов |
| Участие в мероприятиях (ведущий, участник т.д.) | До15 баллов |
| Качественное ведение Школы руководителя, практикумов для начинающих. | До 10 баллов |
| Обеспечение стабильности занимающихся в Школе руководителя, практикумах для начинающих. | До 10 баллов |
| Качественное ведение документации в Учреждениях культуры | До 15 баллов |
| Участие, результативность участия в фестивалях и конкурсах:  Краевых  Зональных  Районных | Участие:  Краевые -10  Зональные-8  Районные -5  Результативность:  Краевые -20  Зональные-15  Районные -10 |
|  | Повышение квалификации | Количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях  до 10 баллов |
| Наличие положительных отзывов в СМИ | до – 5баллов |
| Организация межведомственного взаимодействия | Наличие соглашения 5 баллов  Качественное и своевременное выполнение плана – до 15 баллов |
| Обновление информации на интернет - ресурсах учреждения, СМИ | До 10 баллов |
| Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения | До 15 баллов |
| Организация участия представителей муниципального образования в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня | Количество участников, участвующих в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня: до 10 чел. - 10 баллов  свыше 10 чел. - 15 баллов |
| Разработка и издание методических материалов, проведение социологических исследований. | До 20 баллов |
| Осуществление консультационной помощи по своему направлению деятельности | Количество получателей информационных услуг  до 30 человек - 5 баллов  свыше 30 человек – от 5 до 30 баллов |
| Хранитель фондов | Креативность, содержательность в оформлении выставок, посещаемость | До 5 баллов |
| Участие в культурно - досуговых мероприятиях различного уровня (ведущий, участник т.д.) | До 3 балла |
| Качественное ведение учетно-хранительской документации музея. | До 2 баллов |
| Пополнение основного и вспомогательного фонда: Не менее 56 экспонатов в квартал | до 5 баллов |
| Своевременное оформление документов по приему экспонатов во временное хранение, подготовка документов на ФЗК, оформление документов на постоянное хранение | до 6 баллов |
| Использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения, | До 5 баллов |
| Обеспечение сохранности музейного фонда | До 3 баллов |
| повышение квалификации | До 5 баллов |
| Наличие положительных отзывов СМИ, Книге отзывов | До – 5баллов |
| Экскурсовод | Проведение мероприятий, своевременное предоставление сценария,  реклама, освещение деятельности в СМИ | До 4 баллов |
| Привлечение посетителей на музейные мероприятия, экскурсии | До 2 баллов |
| Своевременное предоставление планов, отчетов о проделанной работе, сценарных папок, журнала учета работы | До 2 баллов |
| Регулярность обновления и пополнения сценарного материала, экскурсионных разработок | До 4 баллов |
| Креативность, содержательность в оформлении выставок, посещаемость | До 5 баллов |
| Внедрение и использование в работе новых методов, технологий | До 3 баллов |
| Повышение квалификации | До 3 баллов |
| Наличие положительных отзывов СМИ, Книге отзывов | До – 5баллов |
| Руководство образовательной программой по краеведению «Моя малая Родина» и обеспечение сохранности участников обеспечение сохранности участников образовательной программы | До 6 баллов |
| менеджер по направлению туризма | Качественная разработка туристических маршрутов, маршрутов выходного дня, экскурсионных маршрутов | до 15 |
| привлечение участников туристических маршрутов | До 15 |
| анализ спроса на туристическую продукцию, изучение потребностей туристов | до 5 |
| участие в конкурсах, грантовых программах | до 10 |
| результативность участия в конкурсных и грантовых программах | До 5 до 20 |
| качественное, своевременное пополнение информации на интернет-ресурсах | до 3 до 15 |
| Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации | до 5 |
| методы обработки информации с использованием современных технических средств коммуникации и связи, компьютера | до 10 |
| Заведующий поселенческой библиотеки,  Заведующий отделом, библиотекарь, методист, библиограф, редактор. | Привлечение экономических и  социальных партнеров для  реализации основных направлений  деятельности учреждения (наличие соглашений, планов работы). | 1 организация – 2 балла  2 организации – 3 балла  3 и более – 5 баллов  Оценивается 1 раз в год. |
| Реализация соглашений и планов работы учреждения с партнерами (отчет, согласованный с партнерами) | 100% реализация- 2 балла  Оценивается 1 раз в месяц |
| Повышение профессионального мастерства:  - повышение квалификации (дистанционный или выездной) на зональном и краевом уровне;  - участие в выездных семинарах, краткосрочных курсах, мастер-классах (зональный, краевой уровень);  - участие в районных семинарах с выступлениями, докладами, мастер-классами | 5 баллов  3 балла  2 балла  Оценивается один раз в месяц |
| Работа со СМИ:  - заметки в районной газете;  - публикации материалов на сайте библиотеки | 3 балла  3 балла  Оценивается 1 раз в месяц |
| Наличие благодарностей, отзывов со стороны населения. | 3 балла |
| С**воевременное и качественное** выполнение утвержденного плана работы, плановых показателей: пользователи, книговыдача, посещения (оценивается наличие утвержденных администрацией отчетов, сценариев, положений; по результатам анализа читательских формуляров, справок о проведенных мероприятиях, отзывах);  Тематическое оформление мероприятий (разработка выставок, пропаганда литературы);  Использование ИКТ на мероприятии (оценивается качество, многообразие, подача материала, применение различных компьютерных программ, технологий); | 5 баллов  1 – 3 балла  1-5 баллов |
| Организация и участие в ремонтных работах учреждения | 1-5 баллов |
| Обеспечение содержания помещений и дворовых территорий в соответствии с требованиями Роспотребнадзора и Госпожнадзора (по итогам посещения методистов) | Благоустройство территории учреждения – 1-5 баллов  Озеленение и внутреннее оформление учреждения -1-5 баллов |
| Привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения (спонсорство, участие в проектах, грантах, программах по материально-техническому оснащению) | 1-5 баллов |

Приложение № 2

к видам, условиям, размеру и порядку

выплат стимулирующего характера, в том числе критериям

оценки результативности и качества труда работников

муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры,

подведомственных ОКСМ

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование критерия оценки результативности и качества труда** | **Содержание критерия оценки результативности и качества труда для работников культурно – досуговых учреждений и музеев** | **Оценка в баллах** |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего месяца) | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | До 20 баллов |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | До 10 баллов |
| Внеплановая работа | До 20 баллов |
| Высокие результаты работы | Использование в проведение мероприятий информационных технологий (слайд шоу, плакатов, презентаций, буклетов и т. д.). | До10 баллов |
| Участие в организации и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | До 15 баллов |
| Непосредственное участие в разработке и реализации проектов, программ | - проект разработан, но не получил грант -5 баллов  - проект разработан, стал победителем конкурса – до 30 баллов |
| Стабильное выполнение функциональных обязанностей | Выполнение плана работы | До 5 баллов |
| Своевременное, выполнение заданий руководителя и подразделения | До 20 баллов |
| Организация и участие в ремонтных работах учреждения | До 20 баллов |
| Благоустройство территории учреждения  - Озеленение и декорирование территории  - Озеленение и внутреннее оформление учреждения | До 15 баллов  10 баллов  10 баллов |
| **Должность** | **Показатели и**  **критерии оценки**  **эффективности деятельности для библиотек** | **Размер выплаты** | |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего месяца) | Участие в социально значимых мероприятиях, культурно-массовых (имиджевых) мероприятиях различного уровня | Общероссийский уровень – 7 баллов  Региональный уровень – 6 баллов  Районный уровень – 5 балла  Внутрибиблиотечный - 2 балла | |
|  | Участие в конкурсах, программах, проектах, в том числе профессиональных различного уровня:  - Подготовка участников (работа с участниками конкурса)  - Личное участие (профессиональные конкурсы) | Общероссийский уровень –5 баллов  Региональный уровень – 4 балла  Районный уровень – 3 балла  Внутрибиблиотечный - 2 балла  Общероссийский уровень –5 баллов  Региональный уровень – 4 балла  Районный уровень – 3 балла  Внутрибиблиотечный - 2 балла | |
| Результативность участия в конкурсах, программах, проектах, в том числе профессиональных различного уровня:  - Подготовка участников (работа с участниками конкурса)  - Личное участие (профессиональные конкурсы) | Общероссийский уровень – 7 баллов  Региональный уровень – 6 баллов  Районный уровень – 5 баллов  Внутрибиблиотечный - 2 балла  Общероссийский уровень – 7 баллов  Региональный уровень – 6 баллов  Районный уровень – 5 баллов  Внутрибиблиотечный - 2 балла | |
| Выполнение внеплановой работы (при условии выполнения основной работы в рамках должностных обязанностей) | 1 – 5 баллов | |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего месяца) | Оказание платных услуг населению:  **Поселенческие библиотеки**  **Межпоселенческая библиотека:**  Платный абонемент  Читальный зал отдела обслуживания  **ЦДБ** | От 500 до 1000 руб. – 2 балла  От 1000 до 1500 руб. – 3 балла  От 1500 до 2000 руб. – 4 балла  Свыше 2000 руб. в месяц – 5 баллов  От 4000 до 5000 руб. – 3 балла  От 5000 до 7000 руб. – 4 балла  Свыше 7000 руб. в месяц – 5 баллов  От 1500 до 2000 – 3 балла  От 2000 до 3000 – 4 балла  Свыше 3000 5 баллов  3000 - 4000 – 3 балла  4000 – 5000 – 5 баллов | |
| Работа с читателями:  - Обслуживание на дому, по месту работы (по результатам отчета, по анализу формуляров, с учетом книговыдачи);  - Работа с задолжниками (учитывается ликвидированная задолженность)  Пропаганда библиотечного фонда среди населения (реклама книг, выставочная деятельность, оценивается по результатам анализа формуляров, дневников) | От 5 до 10 человек – 3 балла  Свыше 10 человек в месяц – 5 баллов  Свыше 5 человек – 1 балл  Свыше 10 человек – 2 балла  Свыше 20 человек – 3 балла  1-5 баллов | |
|  | Организация и ведение клубных объединений | 1-5 баллов | |
|  | Использование нестационарных форм обслуживания пользователей (пункты выдачи, передвижные библиотеки, выездные читальные залы) | 1-5 баллов | |

Приложение № 3

к видам, условиям, размеру и порядку

выплат стимулирующего характера, в том числе критериям

оценки результативности и качества труда работников

муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры,

подведомственных ОКСМ

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА**  **КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование критерия оценки результативности и качества труда** | **Содержание критерия оценки результативности и качества труда для работников культурно - досуговых учреждений и музеев** | **Оценка в баллах** |
| За качество выполняемых работ работников учреждения | Соблюдение качества выполняемых работ в части выполнения возложенных функциональных обязанностей | До 30 баллов |
| Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности | До10 баллов |
| **Наименование критерия оценки результативности и качества труда** | **Содержание критерия оценки результативности и качества труда для работников библиотек** | **Оценка в баллах** |
| Работа библиосада (по итогам проверки) | - Наличие утвержденной программы;  - Списочный состав детей;  - Применение в работе ИКТ;  - Учет посещаемости и исполнение программы. | 100% исполнение - 1-5 баллов |
| Информационно-библиографическая деятельность | - Ведение электронной картотеки статей;  (записей в месяц)  - Индивидуальное информирование пользователей;  - Проведение библиотечных уроков;  - Групповое информирование;  - Массовое информирование;  - Выполнение справок с использованием ИКТ (по тетради учета справок)  - Издательская деятельность | Количество записей от 30 до 100 - 1-3 балла;  Количество записей от100 до 200 - 5 баллов;  От 10 до 15 человек – 2 балла  Свыше 15 человек – 3 балла  1урок -1 балл  1-5 баллов  3-5 баллов  1 балл  1-5 баллов |
| Внедрение и использование информационных технологий | - Оцифровка фонда (по количеству оцифрованных листов);  - Создание коллекций цифровых ресурсов (издание в электронном варианте)  - Внедрение новых технологий в области программного и аппаратного обеспечения с целью улучшения условий труда сотрудников библиотеки;  - Обеспечение стабильности работы программного обеспечения, локальной сети, вычислительной техники;  - Администрирование веб-ресурсов;  - Оказание помощи пользователям библиотеки в освоении компьютерных технологий (наличие индивидуальной программы работы с пользователем, запись в тетради учета с росписью пользователя, темой занятия)  -Ведение единой электронной картотеки читателей | 1-3 балла  1 коллекция – 3 балла  2 коллекции – 5 баллов  3 и более коллекции - 10 баллов  1-5 баллов  1-5 баллов  1-5 баллов  1-3 баллов  До 150 чел. – 3балла, от 150 до 300 чел. -5 баллов, свыше 300 - 7 баллов |
| Художественное оформление | - Обеспечение привлекательного художественно-эстетического образа библиотеки, соответствующего возрастным особенностям читателей;  - Участие в подготовке массовых мероприятий | 1-5 баллов  1-5 баллов |
| Комплектование и обработка литературы | Внесение в электронный каталог новой литературы;  Внесение в электронный каталог ретроспективной части библиотечного фонда;  - Выезды в поселенческие библиотеки с целью оказания практической методической помощи;  - Качественное и своевременное проведение проверок фондов библиотек системы;  - Изучение состава фонда, списание фонда, редакция каталогов | От 200 до 350 экземпляров – 5 баллов  От 350 до 500 экземпляров – 6 балов  Свыше 500 экземпляров – 7 баллов  От 200 до 300 экземпляров – 5 баллов  От 300 до 500 экземпляров – 6 балов  Свыше 500 экземпляров – 7 баллов  1-3 балла за один выезд  3 балла за каждую проверку фонда  3-5 баллов |
| Методическая деятельность | - Проведение семинаров, круглых столов с привлечением различных специалистов;  - Использование ИКТ;  - Организация выездных семинаров;  - Обмен опытом;  - Публикации в профессиональных СМИ;  - Создание школ передового опыта по любому направлению библиотечной деятельности (результативность оценивается по плану работы и отчету);  - Выезды с целью оказания практической методической помощи (по итогам проверки тетрадей посещений, по анализу справок);  - Подготовка аналитических материалов;  - Написание программ, проектов;  - Подготовка документов на награды | 1-3 балла  2 балла  1-3 балла  1-3 балла  3 балла  1-5 баллов  Выполнение муниципального задания – 1 балл  Свыше муниципального задания – 3 балла  1-5 баллов  1-5 баллов  10 баллов |
| Заведующие отделами | - Качественная работа отдела в целом, отсутствие замечаний со стороны руководства. | Оценивается по итогам работы всего отдела до 10 баллов |
| Делопроизводство | Ведение документации (приказы, табели, доп. соглашения и др.) | По итогам работы за месяц до 5 баллов |