

«Утверждаю»:
директор МКУК «Лысковская ЦКС»
Оплетаева М.Г.
Приказ №1 от «01» января 2019 г.



**Положение об оплате труда работников
Муниципального казённого учреждения культуры «Лысковская ЦКС»
Октябрьского муниципального района Челябинской области**

1. Общие положения

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

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

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

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

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

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

2. Порядок формирования систем оплаты труда работников

Оплата труда работников включает:

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

Должностные оклады устанавливаются согласно приложению № 1.

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

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

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

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

3. Виды выплат компенсационного характера.

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

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

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

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

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

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата при выполнении работ в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

4) доплата за каждый час работы в ночное время производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера.

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

К выплатам, характеризующим результаты труда работников, относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты по итогам работы;
- 4) выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения;
- 5) выплаты за высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность и широкое признание зрителей и общественности.

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

- 1) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака;
- 2) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 3) выплаты за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области.

4.3. Рекомендуемый перечень, размеры и порядок установления выплат стимулирующего характера указаны в приложении № 3 к настоящему Положению.

Повышение оплаты труда в первоочередном порядке производится работникам, относящимся к основному персоналу.

Повышение оплаты труда прочему персоналу осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и определяющими системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

4.4. Выплаты стимулирующего характера, отражающие индивидуальные характеристики работников устанавливаются руководителем учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работников или в абсолютном размере в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей по каждой стимулирующей выплате. Выплаты стимулирующего характера максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

4.5. Стимулирующие выплаты за участие в рейтинговых фестивалях, конкурсах, проектах, выплачиваются за участие в мероприятиях, включенных в перечень основных районных мероприятий в сфере культуры и искусств, по итогам которых осуществляется отбор кандидатов для участия в областных, международных конкурсах и фестивалях, а также на присуждение премий для поддержки талантливой молодежи Челябинской области, утвержденный управлением культуры.

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

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

4.8. Перечень выплат стимулирующего характера за интенсивность качество и высокие результаты работы, размеры и порядок их установления, определяются в положении об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения, в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору), с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников (Приложение № 4).

При формировании перечня выплат стимулирующего характера для работников учреждения необходимо определение качественных и количественных показателей для каждой стимулирующей выплаты, при достижении которых данная выплата производится. Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность качество и высокие результаты работы для каждого работника учреждения определяется по итогам оценки количественных и качественных показателей, характеризующих результаты труда и индивидуальные характеристики работников учреждения (Приложение № 4).

4.9. При установлении выплат стимулирующего характера за интенсивность качество и высокие результаты работы рекомендуется учитывать:

- 1) добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с установкой деятельности

учреждения;

4) участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.10. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в том числе средств поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения, и направляются на оплату труда:

- работников относящихся к основному и административно-управленческому персоналу, - остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения по представлению руководителей структурных подразделений.

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

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

4.12. Критерии и показатели эффективности для установления стимулирующей выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяются с помощью карт результативности (Приложение № 4).

4.13. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в учреждениях создается экспертная комиссия (далее - Комиссия).

4.14. Комиссия формируется на паритетной основе.

В состав Комиссии входят:

Культурно - досуговые учреждения:

- директор учреждения
- заведующий РОМЦ
- председатель профсоюза
- глава сельской администрации
- начальник Управления культуры

- 1) Состав Комиссии утверждается приказом директора учреждения или приказом начальника Управления культуры.
- 2) Комиссия выбирает из своего состава председателя и секретаря.
- 3) Решение Комиссии оформляется протоколом, который заверяется подписями всех членов комиссии.
- 4) Все решения Комиссии принимаются открытым голосованием, простым большинством голосов при условии присутствия не менее половины членов. При возникновении спорных вопросов и равенстве голосов «за» и «против» председатель имеет право на дополнительный голос.

4.15. «Критерии и показатели эффективности выполненной работы» (карты результативности) заполняются работниками самостоятельно в графе «самооценка» два раза в год от 20 до 25 числа (июнь, декабрь) и предоставляются на рассмотрение Комиссии.

Экспертная комиссия на основании баллов самооценки, итогов выполненных мероприятий, выводит средний балл (к баллам самооценки добавляется оценка экспертной комиссии и полученные баллы делятся пополам), на основании чего составляется протокол заседания экспертной комиссии. Заполненная карта результативности предоставляется в бухгалтерию для начисления стимулирующих выплат.

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

4.17. Работники обязаны выставлять информацию о проведенных мероприятиях в виде фотоотчета на сайте «Одноклассники» в группе «Культурная жизнь Октябрьского района».

- 4.18. С целью контроля над деятельностью учреждения культуры, руководители обязаны ежемесячно до 20 числа представлять в Управление культуры планы работы учреждения, за подписью главы сельского поселения, с указанием даты и времени проведения мероприятий.
- 4.19. Работники Домов культуры, предоставляют отчетную документацию (журналы) один раз в полгода от 20 до 25 числа (июнь, декабрь) в Управление культуры для проверки.
- 4.20. Работникам вновь принятым на работу стимулирующая часть начисляется исходя из средней стимулирующей части заработной платы по соответствующему сельскому поселению.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

- 5.1. Заработная плата руководителей учреждений (художественных руководителей, директоров) состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 5.2. Должностные оклады руководителей утверждаются в пределах установленного фонда оплаты труда.
- 5.3. Соответствующие главные распорядители средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение, могут устанавливать руководителям учреждений выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются с учетом результата деятельности учреждения. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей учреждений в процентах к должностному окладу, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области.
- 5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется органом местного самоуправления Октябрьского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 7.

6. Заключительные положения

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

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

- 6.2. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным и автономным учреждениям из районного бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и средств государственных внебюджетных фондов.

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

- 6.3. Органы местного самоуправления Октябрьского муниципального района, осуществляющие функции и полномочия учредителей муниципальных бюджетных автономных учреждений, главные распорядители средств районного бюджета, в ведении которых находятся муниципальные казенные учреждения, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно – управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных учреждений в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

6.4. Средства, предусмотренные на формирование фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений (должностных окладов), ставок заработной платы муниципальных учреждений, финансируемых за счет выделенных средств.

**Перечень должностей работников культуры Октябрьского
муниципального района**

№ п/п	Перечень должностей	Должностной оклад
1.	Директора учреждений культуры	7 017
2.	Заведующий отделом Художественный руководитель	6 439
3.	Хормейстер	6 000
4.	Аккомпаниатор	5 860
5.	Концертмейстер	5 860
6.	Режиссер НТК	6 000
7.	Художник-постановщик	
8.	Культурный организатор	5 800
9.	Кинемеханик	5 860
10.	Звукооператор	5 860
11.	Водитель	3 150
12.	Уборщик	3 150
13.	Сторож	3 150

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 к положению об
оплате труда работников учреждений
культуры Октябрьского
муниципального района

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

№ п/п	Перечень выплат стимулирующего характера	Качественные и количественные показатели, при достижении которых производятся выплаты стимулирующего характера	Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера
1	2	3	4
1.	Выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы производятся согласно оценке критериев и показателей эффективности		
2.	Выплаты за работу в сельских населенных пунктах Челябинской области		До 25 %
3.	Выплаты за наличие учетной степени, почетного звания		
3.1.	За наличие ведомственного нагрудного знака, почетного звания	Нагрудный знак	5 %
		Почетное звание «заслуженный»	10 %
		Почетное звание «народный»	20 %
4.	Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет		
4.1.	За общий стаж работы в учреждениях культуры	От 3 до 5 лет	До 5 %
		От 5 до 10 лет	До 10 %
		От 10 до 15 лет	До 15 %
		Свыше 15 лет	До 20 %
5.	Премиальные выплаты по итогам работы		
5.1.	По итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)	За личный вклад в эффективность работы учреждения	До 100 %

Карты Результативности.

Критерии и показатели эффективности
 Директор ЦКС

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка		Средний балл
			самооценка	Оценка экспертной комиссии	
Стабильность и положительная динамика работы учреждения.	Выполнение основных плановых показателей	выполнение - 2 балла перевыполнение показателей - 3 балла			
	Организация и контроль деятельности учреждения (динамика, анализ, прогнозирование в плановых и отчетных документах)	наличие плановой, отчетной документации, анализ контрольных показателей от 1 до 3 баллов			
	Количество платных мероприятий, организуемых учреждением	положит. динамика - 3 балла отсутствие динамики - 0 баллов			
	Количество участников на платных мероприятиях	положит. динамика - 3 балла отсутствие динамики - 0 баллов			
	Объём средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Положительная динамика показателей - 4 балла Снижение показателей - минус 2 балла			
	Доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп:	20 % от общего			

	- пенсионеров - людей с ограниченными возможностями здоровья	кол-ва - 2 б 10 % от общего кол-ва - 2 б			
Создание и повышение имиджа учреждения	Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждения и организуемых мероприятиях	1 статья – 2 балла			
	Наличие собственного интернет-сайта, регулярное размещение информации о деятельности учреждения и организуемых мероприятиях	2 балла			
	Размещение информации о деятельности учреждения и организуемых мероприятиях на сайте Управления культуры, в группе «Культурная жизнь Октябрьского района»	2 балла			
	Уровень удовлетворенности посетителей качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (мониторинг)	- наличие положительных отзывов в Книге жалоб и предложений-2 балла - не менее 75% удовлетворенности качеством предоставляемых услуг - 2 балла			
	Взаимодействие с образовательными, социальными учреждениями, общественными организациями	образовательные учреждения, включая школы искусств - 1 балл УСЗН – 1 балл ОВД – 1 балл ФОК – 1 балл др. учрежд.- 1 балл			
	Применение в работе современных, новых форм и методов организации работы	2 балла			
	Создание информационных стендов, выставок	1 балл за выставку, стенд			
	Наличие благодарностей от физических и юридических лиц	от 1 до 3 баллов			
Соответствие условий организации оказываемых услуг	Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда	от 1 до 3 баллов			

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

	охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника; Наличие Предписаний от Органов Надзорной деятельности.				
--	---	--	--	--	--

**Критерии и показатели эффективности
Культурорганизатор СДК**

Критерий	Содержание критерия	Шкала показателя	Оценка		Средний балл
			самооценка	Оценка экспертной комиссии	
Стабильность и положительная динамика работы	Выполнение основных плановых показателей	от 1 до 3 баллов			
	Руководство клубным формированием (2 и более формирований СНТ)	2 балла за каждое формирование			
	Стабильная работа клубных формирований	от 1 до 3 баллов			
	Стабильность состава творческих коллективов, тенденция увеличения количества участников	от 1 до 3 баллов			
Качество выполняемых работ	Качественная организация и проведение мероприятий (районных, областных)	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов			
	Доля мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: - пенсионеров - людей с ограниченными возможностями здоровья	20 % от общего кол-ва - 2 б 10 % от общего кол-ва - 2 б			
	Организация работы любительских объединений (2 и более объединений)	2 балла за каждое формирование 0,5 баллов за руководство любительским объединением (за каждое)			
	Организация выездных мероприятий, концертов, программ	в населенных пунктах на территории поселения – 2 балла; в населенных пунктах других поселений – 3 балла			
	Качественное и своевременное ведение обязательной	от 1 до 2 баллов			

	документации				
	Участие в разработке и реализации социально-значимых проектов и программ	от 1 до 3 баллов			
	Уровень удовлетворенности посетителей качеством предоставления учреждением муниципальных услуг в сфере культуры (мониторинг)	- наличие положительных отзывов в Книге жалоб и предложений-2 балла - не менее 75% удовлетворенности качеством предоставляемых услуг - 2 балла			
Профессиональная активность работника	Участие в оказании населению платных услуг	от 1 до 3 баллов			
	Размещение информации о проведенных мероприятиях на сайте Управления культуры, в группе «Культурная жизнь Октябрьского района»	от 1 до 2 баллов			
	Участие в мероприятиях местного уровня, районных и областных	местный уровень – 1 балл районный уровень - 3 балла областной -5 баллов			
	Создание и оформление информационных стендов, выставок	2 балла за 1 выставку			
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	от 1 до 5 баллов (прописать)			
	Заочное обучение в ССУЗе, ВУЗе	ССУЗ – 2 бала ВУЗ – 3 балла			
	Наличие высшего профессионального образования	1 балл			
	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки (не менее 72 часов, в том числе по накопительной системе)	обл.семинар - 1 балл курсы ПК – 3 балла			
Уровень исполнительской дисциплины	Качественное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	от 1 до 3 баллов			
	Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, статистических отчетов, планов, отчетной документации	от минус 2 баллов до минус 5 баллов			

	<p>Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, санитарии; Наличие обоснованных жалоб на работника.</p>	<p>от минус 5 баллов до минус 10 баллов</p>			
--	---	---	--	--	--