

ПРИНЯТО

с учетом мнения представителя
трудового коллектива МБУК ДК
«Точмашевец»



А. В. Ступакова

«31» августа 2020 года

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК ДК «Точмашевец»



Н. О. Аникина

«31» августа 2020 года

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
города Новосибирска «Дом культуры «Точмашевец»

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Дом культуры «Точмашевец» (далее – Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548 «О Положении об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска» и применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Дом культуры «Точмашевец» (далее – Учреждение), находящегося в ведении департамента культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее по тексту – департамент) и финансируемого за счет средств бюджета города.

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе применения должностных окладов специалистов и окладов по профессиям рабочих (далее по тексту – должностной оклад (оклад)) с учетом государственных гарантий по оплате труда и в соответствии с нормативными правовыми актами мэрии города Новосибирска.

2. Система оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Условия оплаты труда работника Учреждения являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения

2.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- должностной оклад (оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по районному коэффициенту.

2.3. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – фонд оплаты труда), который формируется в пределах объема субсидий из бюджета города Новосибирска на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Доля расходов на оплату труда основного персонала в фонде оплаты труда не может составлять менее 60 %.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности, определенных уставом Учреждения, а также их непосредственные руководители. Перечень должностей, профессий работников, относящихся к основному персоналу, приведен в Приложении к Положению об установлении системы оплаты труда работников, условий оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной поли-

тики мэрии города Новосибирска, утвержденное постановлением мэрии города Новосибирска от 17.02.2020 № 548.

2.4. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников Учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

3. Должностной оклад (оклад).

3.1. Должностной оклад (оклад) в трудовом договоре устанавливается в соответствии со штатным расписанием учреждения на основании постановления мэрии города Новосибирска от 30.09.2019 № 3610 «О размерах должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами» и постановления мэрии города Новосибирска от 02.10.2019 № 3625 «О размерах должностных окладов (окладов) в муниципальных учреждениях города Новосибирска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска», а также изменений к ним.

3.2. Наименование должностей и профессий работников Учреждения и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

3.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности по решению аттестационной комиссии Учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера.

4.1. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата, связанная с особенностями деятельности отдельных видов учреждений и отдельных категорий работников.

4.1.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

4.1.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20% часовой тарифной ставки, должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.1.5. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливается не более 100% должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки по совмещаемой должности.

4.1.6. К доплате, связанным с особенностями деятельности учреждения и отдельных категорий работников, относятся доплата за культурно-досуговое обслуживание отдельных категорий граждан (инвалидов, пенсионеров, ветеранов, многодетных семей) и (или) внестационарное культурно-досуговое обслуживание населения в размере 3000,0 рубля работникам Учреждения, замещающим следующие должности: режиссер, звукорежиссер, методист, балетмейстер, хормейстер, аккомпаниатор, руководитель кружка, руководитель музыкальной части дискотеки, руководитель любительского объединения, руководитель кружка, культорганизатор, распорядитель танцевальных вечеров, дирижер.

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым договором.

4.3. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

5. Выплаты стимулирующего характера.

5.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются с целью стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в Учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5.2. Работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень;

- надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;
- надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий;
- премии по итогам календарного периода.

5.3. Выплаты стимулирующего характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно таблице учета рабочего времени.

5.4. Надбавки за ученую степень, надбавку за почетные звания, соответствующее профилю выполняемой работы, устанавливается:

в размере 10 % должностного оклада (оклада) – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю;

в размере 20 % должностного оклада (оклада) – работникам, имеющим ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю.

5.5. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, в соответствии с таблицей № 1:

Таблица № 1

№ п/п	Продолжительность непрерывной работы	Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки
1	2	3
1	от 1 года до 5 лет	5
2	от 5 до 10 лет	10
3	от 10 до 20 лет	20
4	от 20 лет и более	30

Непрерывная работа – это продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, благоустройства городской среды, в иных муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва между работой в учреждениях (предприятиях) не более 30 календарных дней.

5.6. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливается по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности Учреждения по каждой должности (профессии) в соответствии с Приложением № 1 к Положению.

5.6.1. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности

деятельности работникам Учреждения по каждой должности (профессии) ежемесячно определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в Учреждении, и устанавливаются приказом руководителя Учреждения, в пределах фонда оплаты труда.

5.6.2. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работникам учреждений сферы культуры составляет не более 500 % должностного оклада (оклада).

5.7. Премия за выполнение важных и особо важных заданий.

Для премии за выполнение важных и особо важных заданий необходимо наличие поручения руководителя Учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важную (особо важную) работу в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом руководителя Учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных работ и ее размере принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом руководителя учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, и максимальным размером не ограничивается.

5.8. Премии по итогам календарного периода устанавливаются приказом руководителя Учреждения по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) устанавливается с учетом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины в процентах от должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

Порядок и условия выплаты премии по итогам календарного периода устанавливаются локальным нормативным актом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премия по итогам календарного периода за год устанавливается приказом руководителя Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

5.9. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с пунктом 5.2 Положения.

5.10. Доля премии по итогам календарного периода (месяц, квартал) не должна превышать 30 % в фонде стимулирующих выплат Учреждения.

5.11. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения определяется руководителем Учреждения и должен составлять не менее 20 % от фонда оплаты труда учреждения.

6. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

6.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение, на основании приказа заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента на три года.

За руководителем Учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей учреждений, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

6.2. Руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру за работу в ночное время устанавливается доплата в размере 20 % должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.3. Работа руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4. Сверхурочная работа руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения за первые два часа работы оплачивается в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.5. Выполнение руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером дополнительной работы по совмещению профессий (должностей) разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста (на период болезни, отпуска, командировки) по основной деятельности учреждения. Решение о работе по совмещению в отношении руководителя учреждения принимается заместителем мэра города Новосибирска – начальником департамента. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей) не должен превышать 100 % должностного оклада (оклада) временно отсутствующего работника.

Решение о работе по совмещению в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения принимается руководителем Учреждения.

6.6. Надбавки за ученую степень, почетное звание, соответствующие профилю выполняемой работы Учреждения, руководителю Учреждения устанавливаются:

- в размере 10 % должностного оклада – работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации»;

- в размере 20 % должностного оклада – работникам, имеющим ученую степень доктора наук, звание «Народный артист Российской Федерации».

Надбавка за ученую степень и почетное звание устанавливается по одному из имеющихся оснований по выбору руководителя Учреждения.

6.7. Размер надбавки за качественные показатели эффективности деятельности руководителю Учреждения определяется решениями комиссий по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений, созданными в департаменте, и устанавливается приказами заместителя мэра города Новосибирска - начальника департамента в соответствии с качественными показателями эффективности деятельности.

6.8. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности главному бухгалтеру Учреждения не начисляется при нарушении сроков уплаты налогов и сборов и за другие нарушения, повлекшие за собой начисление пеней и штрафов на 1 января, 1 апреля, 1 июля и 1 октября, при наличии вины главного бухгалтера, за месяц, следующий за отчетным кварталом.

6.9. Премия за выполнение важных и особо важных заданий руководителю Учреждения устанавливается приказом заместителя мэра города Новосибирска – начальника департамента за качественное и оперативное выполнения важного или особо важного задания и выплачивается единовременно при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.10. Премияльные выплаты по итогам календарного периода устанавливаются с учетом личного вклада руководителя Учреждения в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины, при условии выплаты премий по итогам соответствующего календарного периода работникам Учреждения.

6.11. Премияльные выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру не осуществляются при наличии в периоде, за который выплачивается премия, следующих упущений в работе:

- наложение дисциплинарного взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;
- необоснованное невыполнение предписаний проверок контролирующих органов;
- нецелевое использование бюджетных средств;
- образование несанкционированной дебиторской и кредиторской задолженности;
- чрезвычайная ситуация в Учреждении, обусловленная недобросовестным исполнением обязанностей работниками учреждения.

6.12. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии.

7. Заключительные положения.

7.1. Руководитель Учреждения использует экономию фонда оплаты труда, полученную за счет проведения мероприятий по оптимизации штатной численности и изменению трудового процесса, на увеличение заработной платы работников, в том числе на обеспечение достигнутого соотношения между уровнем оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы и уровнем средней заработной платы в Новосибирской области.

7.2. На должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера начисляется районный коэффициент в размере 1,25 в соответствии с постановлением администрации Новосибирской области от 20.11.1995 № 474 «О введении повышенного районного коэффициента к заработной плате на территории области».

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области в случае его заключения, с начислением районного коэффициента 1,25.

Приложение № 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры города Новосибирска «Дом культуры «Точмашевец», утвержденному приказом директора МБУК ДК «Точмашевец» от 31.08.2020 № 21

Качественные показатели эффективности деятельности по должностям (профессиям) для установления надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Главный бухгалтер»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок деятельности ДК.	- отсутствие замечаний;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
2. Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирующие органы.	- отсутствие фактов;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний.	0	
3. Качественное и своевременное обеспечение финансовой деятельности учреждения.	- отсутствие фактов нарушения финансовой дисциплины;	40	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний.	0	
4. Обеспечение условий целевого использования бюджетных средств.	- отсутствие фактов нецелевого использования;	20	ежемесячно
	- наличие фактов нецелевого использования	0	
5. Обеспечение надлежащего исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	- отсутствие фактов ненадлежащего исполнения;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний.	0	
6. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	20	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
	ИТОГО	до 140	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно
2. Организация работы учреждения по увеличению доходов Учреждения за счет реализации платных услуг и иной приносящей доход деятельности	- объем, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	90% от суммы, установленной приказом департаменту руководителю учреждения	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Бухгалтер 2 категория»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по ре-	- отсутствие замечаний;	10	ежемесячно
	- наличие обоснованных заме-	0	

зультатам проверок деятельности ДК.	чаний		
2. Отсутствие фактов нарушений сроков и порядка представления бюджетной, налоговой отчетности в контролирурующие органы.	- отсутствие фактов;	40	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний.	0	
3. Качественное и своевременное обеспечение финансовой деятельности учреждения.	- отсутствие фактов нарушения финансовой дисциплины;	40	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний.	0	
4. Обеспечение условий целевого использования бюджетных средств.	- отсутствие фактов нецелевого использования;	40	ежемесячно
	- наличие фактов нецелевого использования	0	
5. Обеспечение надлежащего исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности	- отсутствие фактов ненадлежащего исполнения;	30	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний.	0	
6. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	20	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
	ИТОГО	до 180	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Начальник хозяйственного отдела»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Обеспечение качественного учета и сохранности материальных ценностей	- отсутствие замечаний по ведению документации и хранению материальных ценностей;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
2. Эффективная организация бесперебойной и качественной работы всех направлений хозяйственного отдела	- отсутствие замечаний руководителя, надзорных органов, посетителей;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
3. Своевременная организация проведения ремонтно-профилактических работ	- бесперебойная работа инженерных систем Учреждения;	30	ежемесячно
	- наличие сбоев в работе.	0	
4. Отсутствие замечаний контролирующими надзорных органов по результатам проверок деятельности ДК.	- отсутствие замечаний;	10	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
5. Качественное исполнение в установленный срок приказов, распоряжений и письменных поручений директора ДК.	- исполнение приказов;	20	ежемесячно
	- нарушение сроков исполнения.	0	
6. Обеспечение высокого уровня безопасности деятельности ДК (пожарная безопасность, тепло-, водо- и электро-снабжение)	- отсутствие замечаний;	30	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
7. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	5	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
	ИТОГО	до 155	

Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должностям «Техник 2 категория», «Техник 1 категория»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления (квартальная, годовая, ежемесячная)
1. Качественная организация работ по техническому обслуживанию здания, звукотехнической аппаратуры	- отсутствие замечаний руководителя, надзорных органов;	20	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
2. Качественное выполнение работ связанных с обеспечением норм и правил охраны труда, техники безопасности	- отсутствие замечаний руководителя, надзорных органов, посетителей;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
3. Планово-предупредительные ремонты электрооборудования, музыкального оборудования, электросети, другие профилактические работы	- бесперебойная работа оборудования;	30	ежемесячно
	- наличие сбоев в работе.	0	
4. Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	- соблюдение сроков;	20	ежемесячно
	- нарушение сроков.	0	
5. Отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок деятельности ДК	- отсутствие замечаний руководителя, надзорных органов, посетителей;	10	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
6. Обеспечение высокого уровня безопасности деятельности ДК (по направлению деятельности)	- отсутствие замечаний;	40	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
7. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	5	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
	ИТОГО	до 145	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должностям «Подсобный рабочий 1 разряд», «Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряд»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественное выполнение работ по направлению деятельности (текущий ремонт материальных ценностей учреждения), своевременное выполнение вспомогательных работ в здании и на прилегающей к ДК территории.	- отсутствие замечаний руководителя;	40	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
2. Хранение и качественное обслуживание вверенных технических средств, инвентаря	- отсутствие замечаний руководителя;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных заме-	0	

	чаный		
3. Отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников ДК	- отсутствие замечаний;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
4. Создание условий для производительного, качественного труда работников ДК	- отсутствие замечаний работников;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
5. Обеспечение экономного использования материальных ресурсов ДК	- отсутствие замечаний по учету расходования материалов руководителя отдела;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
	ИТОГО	до 120	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Сторож (вахтер) 1 разряд»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Добросовестное и ответственное выполнение обязанностей	- отсутствие замечаний руководителя;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
2. Добросовестное и своевременное выполнение поручений	- отсутствие замечаний руководителя;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
3. Своевременное принятие мер по поддержанию порядка и сохранности имущества ДК	- отсутствие замечаний руководителя;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
4. Качественное предоставление справочной информации об услугах ДК	- отсутствие замечаний посетителей;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
5. Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины	- отсутствие замечаний руководителей;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
	ИТОГО	до 100	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Уборщик служебных помещений 1 разряд»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественное содержание помеще-	- отсутствие замечаний руково-	30	ежемесячно

ний ДК в соответствии с требованиями СанПиНа	дителя;		
	- наличие обоснованных замечаний	0	
2. Выполнение дополнительных работ (по направлению деятельности), в том числе внеплановых уборок помещений	- отсутствие замечаний руководителя;	30	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
3. Бережное отношение к закрепленному инвентарю, отсутствие его повреждений.	- сохранность инвентаря, отсутствие замечаний начальника отдела;	30	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
4. Обеспечение экономного использования материальных ресурсов ДК	- отсутствие замечаний по учету расходования материалов руководителя отдела;	30	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
5. Неукоснительное соблюдение правил противопожарной безопасности, охраны труда	- соблюдение правил, отсутствие замечаний;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний.	0	
	ИТОГО	до 140	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Гардеробщик 1 разряд»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Бережное отношение к верхней одежде посетителей	- отсутствие жалоб со стороны посетителей;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
2. Культурное качественное обслуживание посетителей	- отсутствие жалоб со стороны посетителей;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
	ИТОГО	до 40	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Начальник культурно-массового отдела»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественная организация праздничных программ, концертов, интерактивных площадок (не менее 2-х мероприятий в месяц)	- отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг;	30	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	

2. Организация участия коллективов учреждения в фестивалях и конкурсах разного уровня	- не менее 1 коллектива в месяц;	20	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
3. Результативность выступления коллективов ДК на фестивалях и конкурсах разного уровня	- наличие дипломов лауреатов и дипломантов конкурсов, смотров;	30	ежемесячно
	- отсутствие	0	
4. Привлечение к участию в проектах ДК профессиональных коллективов, коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»	- наличие мероприятий с участием профессиональных коллективов не менее 1 в месяц	10	ежемесячно
	- отсутствие	0	
5. Обеспечение высокого художественного уровня проводимых мероприятий	- отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников учреждения;	30	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
6. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	20	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
7. Качественное ведение документации, соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации.	- отсутствие замечаний руководителя;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
ИТОГО		до 170	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Художественный руководитель»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественная организация участия творческих коллективов ДК в тематических и праздничных мероприятиях разного уровня	- участие коллективов не менее чем в 2 мероприятиях в месяц,	30	ежемесячно
	- менее в 2 мероприятиях.	0	
2. Эффективная организация участия ДК в городских акциях, творческих проектах разных уровней	- наличие отзывов, благодарственных писем не менее 1 в месяц	30	ежемесячно
	- отсутствие отзывов, благодарственных писем	0	
3. Создание и поддержание условий для проведения полноценных репетиций.	- отсутствие обоснованных жалоб от руководителей коллективов;	20	ежемесячно
	- наличие жалоб.	0	
4. Обеспечение высокого художественного уровня проводимых мероприятий	- отсутствие обоснованных претензий, жалоб и отрицательных отзывов населения, получателей услуг, работников ДК;	50	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
5. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий	- наличие документов о повышении квалификации;	20	квартальная
	- отсутствие.	0	

по направлению деятельности			
	ИТОГО	до 150	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должностям «Культурный организатор 1 категория», «Ведущий методист», «Методист»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественная подготовка и реализация собственных творческих проектов Учреждения	- не менее 1 проекта в месяц;	20	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
2. Качественная подготовка и реализация мероприятий в рамках муниципального задания Учреждения	- не менее 2 мероприятий в месяц;	10	ежемесячно
	- менее 2 мероприятий в месяц;	0	
3. Качественная организация работы с общественными организациями, НКА, ТОСами	- не менее 1 совместного мероприятия в месяц;	40	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
4. Своевременное, качественное и полное предоставление информации, отчетов, справок вышестоящим органам	- отсутствие замечаний;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
5. Качественная подготовка информационных материалов для информирования населения о деятельности Учреждения	- не менее 2-х пресс-релизов в месяц;	20	ежемесячно
	- отсутствие	0	
6. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	20	квартально
	- отсутствие.	0	
	ИТОГО	до 140	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должностям «Звукооператор», «Звукорежиссер 2 категория»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественное обеспечение музыкального сопровождения культурно-досуговых мероприятий и творческих проектов разных уровней	- 4 мероприятия в месяц;	20	ежемесячно
	- 2 мероприятие в месяц;	10	
	- наличие замечаний	0	
2. Использование нового современного музыкального материала и пополнение фонотеки	- не менее 1 новой композиции для 1 мероприятия;	20	ежемесячно
	- отсутствие	0	
3. Качественная организация записи фонограмм	- отсутствие замечаний руководителя, участников клубных формирований;	35	ежемесячно
	- наличие обоснованных заме-	0	

	чаний		
4. Качественная работа с театрально-концертными коллективами на площадке ДК	- отсутствие замечаний руководителя, посетителей;	10	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
5. Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины	- отсутствие замечаний руководителей;	15	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
	ИТОГО	до 100	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Ведущий художник»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественное выполнение наиболее сложных художественных работ для видеоснащения мероприятия	- не менее 2 работ в месяц;	30	ежемесячно
	- менее 2 работ в месяц	0	
2. Организация выставочной деятельности.	- не менее 1 выставки в квартал;	40	ежемесячно
	- менее 1 выставки в квартал	0	
3. Обеспечение высокого художественного уровня видео и фотосопровождения мероприятий	- наличие качественного фото- и видеоматериала;	30	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
4. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	5	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
	ИТОГО	до 105	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Художник 1 категория»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Своевременное и качественное выполнение художественных работ по оформлению информационных стендов	- не менее 2 информационных стендов в месяц;	30	ежемесячно
	- менее 2 информационных стендов в месяц	0	
2. Своевременное и качественное выполнение художественных работ по оформлению помещений ДК для проведения культурно-досуговых мероприятий	- не менее 2-х художественных работ;	30	ежемесячно
	- менее 2-х художественных работ;	0	
3. Изготовление дополнительного реквизита для творческих коллективов	- наличие реквизита;	30	ежемесячно
	- отсутствие реквизита.	0	
4. Отсутствие нарушений трудовой и	- отсутствие обоснованных жа-	10	ежемесячно

исполнительской дисциплины	лоб от посетителей;		
	- наличие жалоб.	0	
5. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	5	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
	ИТОГО	до 105	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должностям «Руководитель кружка 1 категория», «Руководитель кружка 2 категория», «Аккомпаниатор», «Хормейстер 1 категория»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественное выступление творческого коллектива в концертных программах и культурно-досуговых мероприятиях	- не менее 1 раза в месяц;	20	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
2. Эффективная организация участия творческого коллектива в городских акциях, творческих проектах разных уровней	- наличие отзывов, благодарственных писем не менее 1 в месяц	20	ежемесячно
	- отсутствие отзывов, благодарственных писем	0	
3. Качественное участие в смотрах, фестивалях и конкурсах разных уровней: ----- районных, городских ----- областных (региональных), межрегиональных, всероссийских ----- международных	диплом лауреата (победителя, призера – 1, 2, 3 места)	10	ежемесячно
	диплом участника;	5	
	диплом лауреата (победителя, призера – 1, 2, 3 места)	20	
	диплом участника;	10	
	диплом лауреата (победителя, призера – 1, 2, 3 места)	30	
	диплом участника;	15	
4. Благоприятный психологический климат в коллективе	- отсутствие конфликтных ситуаций (жалоб);	10	ежемесячно
	- наличие жалоб	0	
5. Повышение профессионального мастерства, участие в мастер-классах, семинарах, курсах повышения квалификации	- наличие документов о повышении квалификации;	10	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
6. Обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся (воспитанников) в учебно-воспитательном процессе	- отсутствие несчастных случаев;	10	ежемесячно
	- наличие.	0	
7. Организация досуговой работы с коллективом	- наличие культурно-массового мероприятия в коллективе не менее 1 в месяц	20	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
8. Присвоение коллективу звания «народного», «образцового»	- наличие звания;	10	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
	ИТОГО	до 160	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников	до 500	ежемесячно

ДК.	клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)		
2. Организация работы учреждения по увеличению доходов Учреждения за счет реализации платных услуг и иной приносящей доход деятельности	- объем, средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	до 50% от сданной суммы	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Начальник организационного отдела»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественное и своевременное ведение (заполнение) документации (приказов, трудовых договоров, трудовых книжек и пр.) по учету работников ДК	- отсутствие замечаний;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
2. Своевременное, качественное и полное предоставление информации, отчетов, справок вышестоящим органам	- отсутствие замечаний;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
3. Своевременная и качественная подготовка внутренних приказов по учреждению	- отсутствие замечаний руководителя, надзорных органов;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
4. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	20	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
5. Своевременное и качественное выполнение мероприятий по работе с локальными нормативными документами	- качественное исполнение;	30	ежемесячно
	- исполнение с замечаниями.	0	
	ИТОГО	до 140	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Менеджер»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Привлечение общественных организаций, национально-культурных автономий, ТОСов, объединений к мероприятиям ДК	- не менее 1-ой организации в месяц;	10	ежемесячно
	- отсутствие	0	
2. Качественная организация рекламной и информационных мероприятий в сети Интернет	- своевременное размещение информации на страницах учреждения в сети Интернет, СМИ;	10	ежемесячно
	- игнорирование.	0	
3. Своевременное и качественное ведение закупочной деятельности Учреждения	- отсутствие замечаний;	30	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
4. Соблюдение сроков и порядка предоставления всех видов отчетности, информации	- отсутствие замечаний руководителей;	30	ежемесячно
	- наличие обоснованных заме-	0	

	чаний		
5. Своевременное размещение информации на официальном сайте РФ (zakupki.gov.ru) и Общероссийском сайте (bus.gov.ru) в сети Интернет в соответствии с действующим законодательством.	- отсутствие замечаний руководителя, надзорных органов;	25	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
6. Отсутствие замечаний контролирующих надзорных органов по результатам проверок деятельности ДК	- отсутствие замечаний;	20	ежемесячно
	- наличие обоснованных замечаний	0	
7. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	5	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
	ИТОГО	до 125	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно

Качественные показатели эффективности деятельности по должности «Секретарь руководителя»			
Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат, в % к должностному окладу (окладу)	Периодичность установления
1. Качественное и своевременное ведение документации	- отсутствие замечаний;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
2. Своевременное, качественное и полное предоставление информации, отчетов, справок вышестоящим органам	- отсутствие замечаний;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
3. Своевременная и качественная подготовка внутренних приказов по учреждению	- отсутствие замечаний руководителя, надзорных органов;	30	ежемесячно
	- наличие замечаний.	0	
4. Повышение квалификации: повышение уровня профессиональных знаний, самообразование, освоение и использование современных технологий по направлению деятельности	- наличие документов о повышении квалификации;	20	ежемесячно
	- отсутствие.	0	
5. Своевременное и качественное выполнение мероприятий по работе с локальными нормативными документами	- качественное исполнение;	30	ежемесячно
	- исполнение с замечаниями.	0	
	ИТОГО	до 140	
Премия			
1. Использование новых подходов и инновационных форм работы, повышающих эффективность деятельности ДК.	- увеличение численности посетителей мероприятий (наполняемость зала), участников клубных формирований (журналы) (по результатам мониторинга)	до 500	ежемесячно