


Приложение к приказу директора
ГАУК НСО «ДНК им. Г.Д. Заволокина»
от 28.11.2018 № 24-од

**Положение об оплате труда работников государственного автономного
учреждения культуры Новосибирской области
«Дом национальных культур им. Г. Д. Заволокина»
(ГАУК НСО «ДНК им. Г.Д. Заволокина)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета трудового
коллектива ГАУК НСО «ДНК
им. Г. Д. Заволокина»

 Н.А. Клевлина
«28» ноября 2018 г.

г. Новосибирск
2018

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда регулирует условия оплаты труда работников Государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Дом национальных культур им. Г.Д. Заволокина» (далее Учреждение).

Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Учреждениях на 2012-2018 годы», Постановлением Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008 № 20 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Новосибирской области», Отраслевым соглашением между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2018-2020 годы от 06.10.2018 № 12 и другими нормативно-правовыми актами, регулиющими вопросы оплаты труда.

Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников Учреждения на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом качественных показателей эффективности и результативности трудовой деятельности.

Конкретные условия оплаты труда работников Учреждения определяются трудовым договором. Размер и условия оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в порядке, установленном нормативными правовыми актами Новосибирской области.

Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, а так же высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и особо ответственных работах устанавливаются в соответствии с приказом департамента труда и занятости Новосибирской области от 14.02.2008 № 55 «Об утверждении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, по высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах и особо важных и ответственных работах». Размер и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются министерством культуры Новосибирской области в порядке, предусмотренном нормативными правовыми актами Новосибирской области.

2. Оплата труда работников

2.1. Оплата труда сотрудников Учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада) согласно штатному расписанию;
- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера и индивидуальных надбавок.
На все выплаты начисляется районный коэффициент в размере 25%.

2.2. Размеры должностных окладов устанавливаются согласно Приложению № 1.

2.3. Выплаты компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера относятся доплаты:

- доплата за работу в ночное время,
- оплата сверхурочной работы,
- оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день,
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2.3.1. Доплата за работу в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Доплата за работу в ночное время составляет 35% к должностному окладу (окладу) за каждый час работы в ночное время.

2.3.2. Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы – в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

2.3.3. Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.3.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Работнику Учреждения, выполняющему в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. Выплаты стимулирующего характера и индивидуальные надбавки.

2.4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки за:

- выполнение качественных показателей эффективности и результативности деятельности работника Учреждения;

- ученую степень работника;

- почетное звание работника;

- продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

2.4.2. Стимулирующая надбавка за выполнение качественных показателей эффективности деятельности Учреждения.

Максимальный размер стимулирующих выплат за выполнение качественных показателей эффективности и результативности деятельности работника Учреждения составляет:

Должности	Размер стимулирующих выплат % от должностного оклада (оклада)
Заместитель директора	до 400
Главный бухгалтер	до 400
Специалисты	до 400
Технические исполнители	до 600
Рабочие	до 600

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности работника Учреждения утверждаются Положением об оплате труда Учреждения и оформляются соглашением к трудовому договору сотрудника Учреждения.

Качественные показатели эффективности и результативности деятельности работников Учреждения, за выполнение которых работникам производятся стимулирующие выплаты, приведены в Приложении № 2 к Положению об оплате труда. Размер стимулирующих выплат устанавливается за каждый показатель отдельно. В случае невыполнения отдельных качественных показателей эффективности и результативности деятельности работника за отчетный период, стимулирующие выплаты за невыполненные показатели не производятся.

Оценка выполнения качественных показателей эффективности и результативности деятельности работника Учреждения осуществляется ежеквартально. Стимулирующие выплаты производятся ежемесячно.

Оценка результатов деятельности работника Учреждения и определение размеров стимулирующих выплат осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат работникам Учреждений (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом директора Учреждения. Решение комиссии оформляется протоколом. Конкретные размеры стимулирующих выплат работнику Учреждения утверждаются приказом директора Учреждения на основании решения комиссии.

Выплаты стимулирующего характера работнику Учреждения за показатели эффективности и результативности деятельности Учреждения не начисляются в случае наличия действующего дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание действует один год со дня применения. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Работнику Учреждения может выплачиваться единовременная стимулирующая выплата за выполнение особо важного и сложного задания по решению директора Учреждения. Единовременная стимулирующая выплата за выполнение особо важного и сложного задания устанавливается не более пяти должностных окладов в год.

2.4.3. Стимулирующая выплата за наличие ученой степени у работника.

Работнику, имеющему ученую степень кандидата наук и работающему по соответствующему профилю или деятельности Учреждения (за исключением работников, занимающих штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными требованиями) предоставляется стимулирующая выплата в размере 10 % от должностного оклада.

2.4.4. Стимулирующая выплата за наличие почетного звания у работника.

Работнику Учреждения, имеющему почетные звания «Заслуженный» и работающему по соответствующему профилю или деятельности Учреждения предоставляется стимулирующая выплата в размере 10 % от должностного оклада.

Работнику Учреждения, имеющему почетное звание «Народный» и работающему по соответствующему профилю или деятельности Учреждения предоставляется стимулирующая выплата в размере 20 % от должностного оклада.

Стимулирующая выплата за наличие у работника почетного звания «Заслуженный», «Народный» устанавливается только по основной работе.

При наличии у Работника Учреждения наряду с почетным званием «Заслуженный» двух или более почетных званий по профилю Учреждения надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору.

2.4.5. Стимулирующая выплата за продолжительность непрерывной работы в Учреждении.

За продолжительность непрерывной работы в Учреждении устанавливаются ежемесячные надбавки в размере:

- 1) от 3 до 5 лет – 5 % от должностного оклада,
- 2) от 5 лет до 10 лет – 7 % от должностного оклада,
- 3) от 10 лет до 20 лет – 10 % от должностного оклада,
- 4) от 20 лет и более – 12 % от должностного оклада.

3. Особенности оплаты труда заместителя директора, главного бухгалтера.

3.1 Заработная плата заместителя директора и главного бухгалтера начисляется в пределах норматива, установленного от общего фонда оплаты труда Учреждения министерством культуры Новосибирской области, по согласованию с министерством труда, занятости и трудовых ресурсов Новосибирской области.

Указанный норматив рассчитывается с учетом:

- численности заместителей руководителя Учреждения;
- ограничения выплат стимулирующего характера заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- кратности среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников Учреждения.

3.2. Норматив численности заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников Учреждения с учетом особенностей и видов деятельности Учреждения и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя Учреждения, ед.
до 25	0
26-100	0-1
101-200	до 2
201-300	до 3
301-1000	до 4
более 1000	до 5

При наличии в Учреждении филиалов и (или) иных обособленных структурных подразделений численность заместителей увеличивается на 1 единицу по сравнению с нормативной численностью.

3.3. Заместителям руководителей и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные

перечнем выплат компенсационного характера, применяемых в Учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области. При установлении компенсационных выплат характеристика условий труда должна быть отражена в трудовых договорах.

3.4 Выполнение заместителями руководителей Учреждения дополнительной работы по совмещению разрешается в случаях замены временно отсутствующего специалиста по основной деятельности в соответствии с отраслевым тарифным соглашением (положением по оплате труда работников).

3.5. Размеры окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

4. Заключительные положения

На должностные оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляется районный коэффициент. Работнику Учреждения, отработавшему неполный отчётный период, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты и доплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Размеры должностных окладов (окладов) работников Учреждения

№ п/п	Наименование должности и требование к квалификации	Должностн ой оклад
1	Аккомпаниатор-концертмейстер 1 категории - высшее профессиональное образование (музыкальное) и стаж работы не менее 3 лет в должности аккомпаниатора-концертмейстера второй категории. Хорошее исполнительское мастерство и исполнительская культура.	6477,64
2	Балетмейстер 1 категории - высшее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет.	8 093,26
3	Балетмейстер 2 категории - высшее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет.	6779,61
4	Бухгалтер - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет	6175,64
5	Ведущий бухгалтер - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности бухгалтера не менее 3 лет.	7443.99
6	Ведущий методист - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет.	9089,81
7	Ведущий специалист по развитию - высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы, или высшее профессиональное образование и дополнительную подготовку по маркетингу без предъявления к стажу работы.	7443.99
8	Ведущий экономист - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста не менее 3 лет.	7443.99
9	Ведущий юристконсульт – высшее профессиональное (юридическое) образование и стаж работы в должности юристконсультанта не менее 3 лет.	7443.99
10	Гардеробщик 1 разряда - базовое общее среднее образование или начальное общее образование и профессиональная подготовка на производстве, без требований к стажу работы.	3472,86
11	Главный бухгалтер - высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж бухгалтерско-финансовой работы, в том числе на руководящих должностях, не менее 5 лет.	14065,07

12	Дворник 1 разряда - базовое общее среднее образование или начальное общее образование и профессиональная подготовка на производстве, без требований к стажу работы.	3472,86
13	Заведующий музыкальной частью - высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 3 лет	8410,35
14	Заведующий отделом - высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 5 лет.	8410,35
15	Заведующий хозяйством - среднее профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 1 года или начальное профессиональное образование и стаж работы по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет	3865,45
16	Заведующий центра - высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых организациях не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых организациях не менее 3 лет.	9769,3
17	Заместитель директора - высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы на руководящих должностях не менее 5 лет.	14065,07
18	Звукорежиссер 2 категории - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы	6175,64
19	Комендант - среднее (полное) общее образование и стаж работы на должностях по хозяйственному обслуживанию не менее 3 лет.	4182,53
20	Методист 1 категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста 2 категории не менее 2 лет.	6779,61
21	Методист 2 категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, библиотечное, педагогическое) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года.	5888,76
22	Начальник центра - высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых организациях не менее 2 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы на руководящих должностях в культурно-досуговых организациях не менее 3 лет.	9769,3
23	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда - полное или базовое общее среднее образование и стаж работы по профессии рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 2 разряда не менее 1 года.	3774,84
24	Распорядитель танцевального вечера - среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы.	5888,76

25	Редактор 1 категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности редактора 2 категории не менее 3 лет.	6779,61
26	Руководитель коллектива - высшее профессиональное образование и стаж работы не менее 5 лет	8093,26
27	Руководитель кружка I категории - высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка 2 категории не менее 3 лет.	5888,76
28	Секретарь-делопроизводитель -среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или начальное профессиональное образование и стаж работы по специальности не менее 3 лет	5632,06
29	Слесарь-сантехник 6 разряда – начальное профессиональное образование. Повышение квалификации и стаж работы по профессии слесаря-сантехника 5 разряда - не менее 1 года.	4892,2
30	Специалист по кадрам - высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	5632,06
31	Специалист по охране труда - высшее профессиональное (техническое) образование стаж работы в области охраны труда не менее 3 лет.	4892,2
32	Сторож (вахтер) 1 разряда - базовое общее среднее образование или начальное общее образование и профессиональная подготовка на производстве, без требований к стажу работы.	3472,86
33	Уборщик служебных помещений 1 разряда - базовое общее среднее образование или начальное общее образование и профессиональная подготовка на производстве, без требований к стажу работы.	3472,86
34	Хормейстер 1 категории - высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы не менее 3 лет в должности хормейстера второй категории.	8093,26
35	Хормейстер 2 категории - высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы не менее 3 лет по направлению профессиональной деятельности.	6779,61
36	Художественный руководитель - высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 5 лет.	10161,88
37	Художник 1 категории - высшее профессиональное (художественное) образование и стаж работы в должности художника II категории не менее 3 лет.	6175,64
38	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда - начальное профессиональное образование. Повышение квалификации и стаж работы по профессии электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда - не менее 1 года.	4892,2

к Положению об оплате труда
 работников ГАУК НСО "ДНК им. Г.Д. Заволокина",
 утвержденному приказом от 28.11.2018 № 24-од.

**Качественные показатели эффективности и результативности
 деятельности работников ГАУК НСО «ДНК им. Г.Д. Заволокина»**

Должность: *Заместитель директора*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Эффективность организации хозяйственно-финансовой деятельности учреждения	Наличие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения Нет Да	40 0
2. Оказание платных услуг и (или) привлечение внебюджетных источников (гранты, участие в программах и проектах и т.д.)	Наличие платных услуг и (или) привлечение внебюджетных источников (гранты, участие в программах и проектах и т.д.) Да Нет	40 0
3. Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг	Наличие положительной динамики относительно прошлого отчетного периода Да Нет	40 0
4. Обеспечение учреждения необходимыми расходными материалами (канцелярия, бытовая химия и др.)	Наличие в учреждении необходимых расходных материалов Да Нет	20 0
5. Администрирование договоров с различными компаниями	Своевременность и наличие договорной работы учреждения Нет Да	0 10
6. Администрирование работы подчиненных сотрудников, поддержание качества работы персонала	Выполнение подчиненными работниками качественных показателей эффективности и результативности деятельности.	60
7. Обеспечение противопожарной безопасности учреждения	Наличие фактов нарушения обеспечения противопожарной безопасности учреждения Нет Да	20 0
8. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	20 0
9. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление	50

	запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Итого:	до 400

Должность: *Главный бухгалтер*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Эффективность организации хозяйственно-финансовой деятельности учреждения	Наличие фактов нарушения финансово-хозяйственной деятельности учреждения Нет Да	40 0
2. Своевременность и правильность составления отчетности в контролирующие органы	Наличие фактов задержки или ошибочности отчетности контролирующим органам Нет Да	40 0
3. Организация и контроль за своевременным и правильным оформлением бухгалтерской документации	Наличие выявленных ошибок в ведении бухгалтерской документации Нет Да	40 0
4. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Нет Да	0 50
5. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Начальник центра по национально-культурной политике и культурно-досуговой деятельности*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Координация деятельности культурно-массового и методического отделов, обеспечение мер по совершенствованию содержания, форм и методов их работы.	Выполнение работниками подчиненных отделов качественных показателей эффективности и результативности не менее 30% не менее 50% не менее 100%	 0 20 50
2. Координация разработки и реализации перспективных, текущих и календарных планов работы ДНК.	Наличие всех видов планов работы: Да Нет	 40 0
3. Координация формирования государственного задания учреждения и отчетности.	Своевременная и качественная подготовка ГЗ и отчетности: Да Нет	 40 0
4. Проведение совещаний по вопросам, входящим в компетенцию центра.	Регулярность проведения совещаний: Да Нет	 20 0
5. Поддержание в процессе работы связи с творческими коллективами и общественными организациями по привлечению к проводимым мероприятиям творческих работников.	Количество участников творческих коллективов в мероприятиях в соответствии плана учреждения 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	 40 20 10 0
6. Ведение самостоятельного участка по реализации комплекса методических работ в сфере национальной культуры, культурно-досуговой деятельности, народного творчества, народных художественных ремесел.	Реализация комплекса методических работ на участке: Да Нет	 30 0
7. Проведение анализа кадрового состава.	Внесение предложений по комплектованию кадров Да Нет	 10 0
8. Участие в рассмотрении обращений граждан, организаций и общественных объединений, поступивших в ДНК.	Своевременная подготовка письменного ответа по существу поставленных в обращении вопросов: Да Нет	 10 0

9. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
10. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	505
Итого:		до 400

Должность: *Заведующий отделом*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Разработка перспективных, текущих и календарные планов работы ДНК.	Своевременность и качество разрабатываемых планов: Да Нет	50 0
2. Формирование в пределах своей компетенции государственного задания учреждения.	Своевременность и качество формирования ГЗ: Да Нет	40 0
4. Подготовка отчетов по выполнению ГЗ учреждения, составление статистической отчетности и оперативной информации, аналитических материалов	Соблюдение сроков и правильность данных: Да Нет	50 0
5. Участие в подготовке сценариев концертных программ коллективов, мастер-классов для их руководителей.	Выполнение плана подготовки сценариев, программ, мастер-классов: Да Нет	40 0
6. Поддержание связи с творческими коллективами и общественными организациями по привлечению к проводимым мероприятиям творческих работников в целях совершенствования работы по обслуживанию населения.	Привлечение творческих работников и общественных организаций к проводимым мероприятиям: Да Нет	30 0

7. Ведение самостоятельного участка по реализации комплекса методических работ в сфере национальной культуры, культурно-досуговой деятельности, народного творчества, народных художественных ремесел.	Реализация комплекса методических работ на участке: Да Нет	30 0
8. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
9. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение плана работы отдела (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
Итого:		до 400

Должность: *Ведущий специалист по развитию*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Взаимодействие с национально-культурными организациями области – партнерами ДНК в вопросах пиар-сопровождения и рекламно-информационных акций.	Организация взаимодействия: Да Нет	30 0
	Соблюдение правил поведения и этических норм при взаимодействии с представителями национально-культурных сообществ Новосибирской области Да Нет	20 0
2. Подготовка информационных материалов, необходимых учреждению для продвижения своих	Полнота и качество подготовленных материалов Да Нет	30 0

мероприятий во внешнюю среду.		
3. Разработка анкет и проведения анкетирования в целях изучения интересов и потребностей населения в социально-культурных услугах учреждения, работа с письмами и обращениями граждан, касающихся мероприятий учреждения.	Разработка анкет и проведение анкетирования: Да Нет Работа с письмами и обращениями граждан: Да Нет	30 0 20 0
4. Приобретение и заказ сувенирной продукции, необходимой учреждению для своих мероприятий.	Своевременность приобретения продукции: Да Нет	30 0
5. Мониторинг социальных сетей на предмет цитируемости и упоминаний имени учреждения.	Проведение мониторинга: Да Нет	30 0
6. Администрирование сайта учреждения.	Своевременность внесения данных и обновления данных на сайте: Да Нет	30 0
7. Организация внутренних информационных поводов для снятия напряженности и улучшения микроклимата в коллективе.	Проведение мероприятий по улучшению микроклимата в коллективе: Да Нет	20 0
8. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
9. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50 50 50
	Итого:	до 400

Должность: *Заведующий музыкальной частью*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Качественный подбор музыкального оформления мероприятий	Соответствие музыкального оформления концепции мероприятия (в баллах от 1 до 30 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	60
2. Осуществление записи и монтажа музыкального и звукового оформления программ	Изготовление фонограмм «минус» и «плюс» для озвучивания Да Нет	30 0
3. Осуществление записи концертных программ	Запись концертных программ Да Нет	30 0
4. Формирование архива студии	Ведение картотеки Да Нет	30 0
	Создание и пополнение фонда студии Да Нет	30 0
5. Обеспечение студии необходимой аппаратурой и ее сохранности	Своевременная подача заявок на аппаратуру Да Нет	30 0
6. Корректность ведения и предоставления установленной должностной инструкцией документации	Отсутствие фактов задержки или ошибочности ведения и предоставления установленной документации Да Нет	20 0
7. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	20 0
8. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Обеспечение высокого художественного и технического качества звука	Соответствие музыкального оформления концепции мероприятия (в баллах от 1 до 30 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Контроль за качественным и точным исполнением речевых и музыкальных текстов, правильной артикуляцией, чистотой и ритмом музыкального звучания Да Нет	60 30 0
2. Техническое состояние аудио и видео оборудования	Своевременное предоставление информации руководителю о необходимом оборудовании Да Нет Наличие поломок звуковой аппаратуры Да Нет	 40 0 0 30
3. Участие в монтаже программ	Проведение монтажа музыкальных фонограмм и монтажных работ по озвучиванию, тонированию, наложению музыки и шумов, сведению, перезаписи Да Нет	 40 0
4. Участие в проведении культурно-массовых мероприятий	Руководство расстановкой микрофонов, обеспечение применения специальных звуковых эффектов Да Нет	 40 0
5. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	 10 0
6. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное выполнение поручений	 50 50

	руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Художник 1 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Разработка и реализация художественной концепции учреждения	Художественно оформленные мероприятия	
	Есть	60
	Нет	0
	Художественно оформленные эскизы костюмов	
	Есть	60
	Нет	0
Художественное оформление информационного сайта учреждения	Да	60
	Нет	0
2. Методическая помощь и консультирование сотрудников по художественным характеристикам трудовой деятельности	Наличие консультаций сотрудникам по художественным характеристикам трудовой деятельности	
	Да	50
	Нет	0
3. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	
	Да	20
	Нет	0
4. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Подготовка сценариев и проведение мероприятий согласно плану работы учреждения	Количество проведенных мероприятий в соответствии плана учреждения 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	60 40 20 0
2. Поддержание и организация взаимоотношений с творческими коллективами для привлечения их к участию в мероприятиях	Количество участников творческих коллективов в мероприятиях в соответствии плана учреждения 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	60 40 20 0
3. Оказание методической помощи руководителям художественных коллективов	Наличие отобранных и предоставленных материалов для проведения семинаров Да Нет	40 0
4. Изучение и обобщение опыта работы учреждений, организаций Новосибирской области, организация его внедрения в практику работы.	Подготовка информационных материалов: Да Нет Организация внедрения в работу: Да Нет	20 0 20 0
5. Ведение самостоятельного участка по реализации комплекса методических работ в сфере национальной культуры, культурно-досуговой деятельности, народного творчества, народных художественных ремесел.	Реализация комплекса методических работ на участке: Да Нет	40 0
6. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
7. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки	50 50

	руководителя. Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Методист 1 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Подготовка сценариев и проведение мероприятий согласно плану работы учреждения	Количество проведенных мероприятий в соответствии плана учреждения 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	90 40 20 0
2. Поддержание и организация взаимоотношений с творческими коллективами для привлечения их к участию в мероприятиях	Количество участников творческих коллективов в мероприятиях в соответствии плана учреждения 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	80 40 20 0
3. Ведение самостоятельного участка по реализации комплекса методических работ в сфере национальной культуры, культурно-досуговой деятельности, народного творчества, народных художественных ремесел.	Реализация комплекса методических работ на участке: Да Нет	50 0
4. Оказание методической помощи руководителям и специалистам художественных коллективов	Наличие отобранных, предоставленных материалов для проведения семинаров Да Нет	20 0
5. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
6. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление	50

	запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Методист 2 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Подготовка сценариев и проведение мероприятий согласно плану работы учреждения	Количество проведенных мероприятий в соответствии плана учреждения 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	90 40 20 0
2. Поддержание и организация взаимоотношений с творческими коллективами для привлечения их к участию в мероприятиях	Количество участников творческих коллективов в мероприятиях в соответствии плана учреждения 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	80 40 20 0
3. Ведение самостоятельного участка по реализации комплекса методических работ в сфере национальной культуры, культурно-досуговой деятельности, народного творчества, народных художественных ремесел.	Реализация комплекса методических работ на участке: Да Нет	50 0
4. Оказание методической помощи руководителям и специалистам художественных коллективов	Наличие отобранных, предоставленных материалов для проведения семинаров Да Нет	20 0
5. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
6. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на	50

	основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Балетмейстер 1 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1.Участие коллектива в мероприятиях согласно плана учреждения	Выполнение плана учреждения по участию в мероприятиях 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	50 30 10 0
2.Награждение коллектива призовыми местами на различных мероприятиях	Наличие призовых мест на различных мероприятиях Да Нет	50 0
3.Поддержание качественного и количественного состава коллектива	Количество участников коллектива в соответствии плана учреждения 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	50 30 10 0
4.Подбор репертуара для коллектива	Обновление репертуара коллектива Более 5 обновлений репертуара от 1-5 обновлений репертуара менее 1 обновлений репертуара	40 20 0
5. Своевременность и правильность предоставления отчетности учреждения	Отсутствие фактов задержки или ошибочности предоставленной отчетности Да Нет	30 0
6.Корректность ведения и предоставления установленной должностной инструкцией документации	Отсутствие фактов задержки или ошибочности ведения и предоставления установленной документации Да Нет	20 0

7. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
8. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
Итого:		до 400

Должность: *Балетмейстер 2 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Участие коллектива в мероприятиях согласно плана учреждения	Выполнение плана учреждения по участию в мероприятиях	
	100%	50
	50-100%	30
	20- 50%	10
2. Награждение коллектива призовыми местами на различных мероприятиях	Наличие призовых мест на различных мероприятиях	
	Да	50
	Нет	0
3. Поддержание качественного и количественного состава коллектива	Количество участников коллектива в соответствии плана учреждения	
	100%	50
	50-100%	30
	20- 50%	10
4. Подбор репертуара для коллектива	Обновление репертуара коллектива	
	Более 5 обновлений репертуара	40
	от 1-5 обновлений репертуара	20
	менее 1 обновлений репертуара	0
5. Своевременность и правильность предоставления отчетности учреждения	Отсутствие фактов задержки или ошибочности предоставленной отчетности	
	Да Нет	30 0

6.Корректность ведения и предоставления установленной должностной инструкцией документации	Отсутствие фактов задержки или ошибочности ведения и предоставления установленной документации Да Нет	20 0
7.Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
8. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Акомпаниатор-концертмейстер 1 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1.Обеспечение музыкального сопровождения выступлений и репетиций ансамбля	Обеспечение музыкального сопровождения выступлений и репетиций ансамбля Да нет	90 0
2. Участие в музыкальном сопровождении ансамбля	Участие в музыкальном сопровождении ансамбля Да Нет	50 0
2.Участие в проведении культурно-массовых мероприятий	Участие в проведении культурно-массовых мероприятий Да Нет	50 0
3.Проведение музыкальных занятий текущего репертуара	Проведение музыкальных занятий текущего репертуара Да Нет	50 0
4.Внедрение современных технологий, повышающих	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой	

эффективность трудовой деятельности	деятельности Да нет	10 0
5. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
Итого:		до 400

Должность: *Художественный руководитель*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Обеспечение выполнения обязательств по заключенным договорам концертной деятельности ансамбля	Выполнение обязательств по заключенным договорам концертной деятельности ансамбля Да Нет	40 0
2. Обеспечение художественного качества репертуара ансамбля	Обновление репертуара ансамбля Да Нет	40 0
	Участие в разработке концертных программ, выборе стиля и репертуара ансамбля Да Нет	40 0
3. Руководство коллективом	Разработка предложений по совершенствованию работы ансамбля, планирование работы, обеспечение необходимым оборудованием, костюмами, формирование благоприятного климата в коллективе Да Нет	40 0
	Рациональное расходование средств, выделяемых для работы ансамбля Да Нет	40 0
4. Участие в работе жюри на конкурсах и фестивалях	Участие в работе жюри на конкурсах и фестивалях	

	Да Нет	40 0
5. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
6. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Руководитель кружка 1 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Участие кружка в мероприятиях согласно плану учреждения	Выполнение плана учреждения по участию в мероприятиях: 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	50 30 10 0
2. Награждение кружка призовыми местами на различных мероприятиях	Наличие призовых мест на различных мероприятиях: Да Нет	50 0
3. Поддержание и организация взаимоотношений с участниками кружка для привлечения их к участию в мероприятиях	Количество участников кружка в соответствии плана учреждения: 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	50 30 10 0
4. Подбор репертуара для кружка	Обновление репертуара кружка: Более 5 обновлений репертуара от 1-5 обновлений репертуара менее 1 обновлений репертуара	40 20 0
5. Своевременность и правильность предоставления	Отсутствие фактов задержки или ошибочности предоставленной	

отчетности учреждения	отчетности: Да нет	20 0
6.Корректность ведения и предоставления установленной должностной инструкцией документации	Отсутствие фактов задержки или ошибочности ведения и предоставления установленной документации Да нет	20 0
7.Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	20 0
8. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
Итого:		до 400

Должность: *Руководитель коллектива*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1.Участие коллектива в мероприятиях согласно плана учреждения	Выполнение плана учреждения по участию в мероприятиях: 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	40 30 10 0
2.Награждение коллектива призовыми местами на различных мероприятиях	Наличие призовых мест на различных мероприятиях: Да Нет	40 0
3.Поддержание и организация взаимоотношений с участниками коллектива для привлечения их к участию в мероприятиях	Количество участников коллектива в соответствии плана учреждения: 100% 50-100% 20- 50% менее 20%	40 30 10 0
4.Подбор репертуара для коллектива	Обновление репертуара коллектива: Более 5 обновлений репертуара	40

	от 1-5 обновлений репертуара менее 1 обновлений репертуара	20 0
5. Сбор методических материалов и материалов, отражающих историю развития коллектива	Наличие и регулярное пополнение методических материалов Да Нет Формирование истории развития коллектива Да Нет	20 0 20 0
6. Контроль за соблюдением участниками коллектива правил и норм охраны труда производственной и трудовой дисциплины	Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда, производственной и трудовой дисциплины Да Нет	20 0
7. Своевременность и правильность предоставления отчетности учреждения	Отсутствие фактов задержки или ошибочности предоставленной отчетности: Да Нет	20 0
8. Корректность ведения и предоставления установленной должностной инструкцией документации	Отсутствие фактов задержки или ошибочности ведения и предоставления установленной документации Да Нет	10 0
9. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
10. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50 50 50
	Итого:	до 400

Должность: *Ведущий экономист*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Систематизация и обобщение статистических и других данных в пределах своих компетенций	Отсутствие выявленных ошибок в предоставленных данных по результатам проверки руководителем Да Нет	50 0
2. Осуществление анализа хозяйственной деятельности учреждения, разработка мероприятий по повышению эффективности работ, выявлению резервов и более рациональному использованию ресурсов	Наличие разработанных мероприятий, направленных на повышение эффективности работ, выявлению резервов и более рационального использования ресурсов Да Нет	50 0
3. Выполнение работы, связанной с контролем за правильностью осуществления расчетных операций, внесением информации в информационную базу	Отсутствие выявленных ошибок в расчетах по результатам проверки руководителем Да Нет	50 0
4. Расчет и перечисление заработной платы и налогов и сборов в бюджеты разных уровней	Наличие выявленных ошибок в расчете заработной платы Нет	50 0
	Да Несвоевременность перечисления заработной платы, налогов и сборов в бюджеты разных уровней Нет Да	40 0
6. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
7. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Итого:	до 400

Должность: *Специалист по кадрам*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1.Администрирование трудовых отношений	Факты нарушения трудового законодательства по результатам проверки руководителем Нет Да	60 0
2.Корректное внесение информации в операционную систему	Наличие выявленных ошибок во внесенной информации по результатам проверки руководителем Нет Да	50 0
3.Подготовка данных (отчетов) в пределах своих компетенций	Наличие выявленных ошибок в подготовленной отчетности по результатам проверки руководителем либо контролирующими органами Нет Да	40 0
4. Учет личного состава учреждения	Своевременное внесение изменений и дополнений в личные дела работников Да Нет	40 0
5. Контроль за соблюдением графика отпусков	Своевременное уведомление работников и оформление приказа об отпуске Да Нет	50 0
6.Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
7. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50 50 50
	Итого:	до 400

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Ведение бухгалтерского учета	Факты несвоевременного или отсутствие отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением средств, по результатам проверки руководителем Нет Да	50 0
2. Начисление и перечисление налогов и сборов в бюджеты разных уровней, платежей в банк и других выплат	Наличие выявленных ошибок в начислениях и перечислении денежных средств по результатам проверки руководителем Нет Да	40 0
3. Подготовка данных (отчетов) по соответствующему участку бухгалтерской работы	Наличие выявленных ошибок в подготовленной отчетности по результатам проверки руководителем Нет Да	50 0
4. Корректное внесение информации в операционную систему	Наличие выявленных ошибок во внесенной информации по результатам проверки руководителем Нет Да	50 0
5. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
6. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50 50 50
	Итого:	до 400

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Ведение бухгалтерского учета	Факты несвоевременного или отсутствие отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением средств, по результатам проверки руководителем Нет Да	50 0
2. Начисление и перечисление налогов и сборов в бюджеты разных уровней, платежей в банк и других выплат	Наличие выявленных ошибок в начислениях и перечислении денежных средств по результатам проверки руководителем Нет Да	40 0
3. Подготовка данных (отчетов) по соответствующему участку бухгалтерской работы	Наличие выявленных ошибок в подготовленной отчетности по результатам проверки руководителем Нет Да	40 0
4. Корректное внесение информации в операционную систему	Наличие выявленных ошибок во внесенной информации по результатам проверки руководителем Нет Да	40 0
5. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
6. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50 50 50
	Итого:	до 400

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Соблюдение законодательных актов по охране труда	Факты нарушения законодательства по охране труда по результатам проверки руководителем либо контролирующими органами нет да	80 0
	Мониторинг и наличие документации, обозначенной в нормативных актах по охране труда да нет	80 0
2. Разработка мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве	Количество разработанных мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве от 0 до 1	0
	от 1 до 10	30
	более 10	40
3. Подготовка данных (отчетов) в пределах своих компетенций	Наличие выявленных ошибок в подготовленной отчетности по результатам проверки руководителем либо контролирующими органами от 0 до 1	40
	от 1 до 10	10
	более 10	0
4. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности да нет	10 0
	5. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.
Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.		50
Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.		50
	Итого:	до 400

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1.Регистрация и учет входящих и исходящих документов	Правильность и своевременность регистрации документов: Да Нет	50 0
2.Осуществление контроля над исполнением документов	Недопущение нарушения сроков исполнения документов: Нет Да	50 0
3. Правильное оформление и составление документов	Правильное оформление и составление документов: Да Нет	50 0
4. Обеспечение быстрого поиска документов	Наличие номенклатуры дел Да нет	40 0
5. Обеспечение сохранности документов	Недопущение случаев утери документов: Нет Да	40 0
6.Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
7. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Комендант*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1.Руководство работами по содержанию здания и окружающей территории в надлежащем порядке	Систематическая и качественная уборка прилегающей территории Да Нет	50 0
2. Организация уборки и контроль за соблюдением чистоты во внутренних помещениях здания	Систематическая и качественная уборка внутренних помещений здания Да Нет	50 0
3. Подготовка здания эксплуатации в осенне-зимний период	Отсутствие замечаний комиссии по оценке готовности здания Да Нет	60 0
4. Обеспечение сохранности и содержание в исправном состоянии имущества, находящегося в его ведении	Проведение периодического осмотра имущества Да Нет	40 0
	Своевременное составление актов на списание имущества Да Нет	40 0
5.Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
6. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Итого:	до 400

Должность: *Слесарь-сантехник 6 разряда*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу

1.Безаварийная работа обслуживающих систем центрального отопления, водоснабжения и водостоков	Отсутствие аварий обслуживающих систем центрального отопления, водоснабжения и водостоков Да Нет	200 0
	Принятый мер для ликвидации преждевременного износа систем центрального отопления, водоснабжения и водостоков Да Нет	120 0
	Ремонт неисправностей в работе систем центрального отопления, водоснабжения и водостоков Да Нет	120 0
2.Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
3. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
Итого:		до 600

Должность: *Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 6 разряда*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1.Обеспечение бесперебойного электроснабжения здания	Отсутствие перебоев в электроснабжении Да Нет	200 0
2. Выполнение электро-монтажных работ, техническое обслуживание и ремонт электрооборудования	Своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования Да Нет	200 0

3. Ведение технической документации, связанной с выполнением своих должностных обязанностей.	Наличие необходимой технической документации Да Нет	40 0
4. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
5. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50 50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
Итого:		до 600

Должность: *Дворник 1 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Поддержание в чистоте вверенной территории	Чистота вверенной территории (в баллах от 1 до 10 баллов) на основе экспертной оценки руководителя 0-3 б. 3-9 б. более 9 б.	110 200 430
2. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
3. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя. Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50 50

	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 600

Должность: *Заведующий хозяйством*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Эффективность обеспечения хозяйственного обслуживания учреждения	Наличие фактов нарушений работы обслуживающего персонала	
	Нет	50
	Да	0
2. Обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря и соблюдение чистоты в помещениях и на прилегающей территории	Наличие фактов несоблюдения сохранности имущества и чистоты в помещениях и на прилегающей территории	
	Нет	50
	Да	0
3. Контроль состояния помещений и меры по их своевременному ремонту	Обеспечение мер по своевременному ремонту помещений	
	Да	50
	Нет	0
4. Обеспечение работников Учреждения канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями и предметами хозяйственного обихода	
	Да	50
	Нет	0
5. Обеспечение безопасных условий труда для обслуживающего персонала	Наличие фактов нарушения безопасности труда	
	Нет	50
	Да	0
6. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	
	Да	10
	Нет	0
7. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50

	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Уборщик служебных помещений 1 разряда*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Поддержание в чистоте вверенной территории	Чистота вверенной территории (в баллах от 1 до 10 баллов) на основе экспертной оценки руководителя 0-3 б. 3-9 б. более 9 б.	110 200 430
2. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	10 0
3. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 600

Должность: *Ведущий юрист-консульт*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
----------------------	--	--

1.Администрирование законности деятельности учреждения	Разработка документов правового характера	0
	Нет	60
	Да	
	Осуществление правовой экспертизы документов	0
	Нет	60
	Да	
	Представление интересов учреждения в суде	0
	Нет	50
	Да	
	Информирование работников об изменениях в действующем законодательстве	0
	Нет	40
	Да	
Юридическое консультирование работников по правовым вопросам касаямо трудовой деятельности	Нет	0
	Да	20
	Нет	
	Да	
2.Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	20
	Да	0
	Нет	
3. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Итого:	до 400

Должность: *Заведующий центра*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Разработка перспективных, текущих и календарные планов работы центра	Своевременность и качество разрабатываемых планов: Да Нет	50 0
2. Формирование в пределах своей	Своевременность и качество	

компетенции государственного задания учреждения.	формирования ГЗ: Да Нет	50 0
3. Подготовка отчетов по выполнению ГЗ учреждения, составление статистической отчетности и оперативной информации, аналитических материалов	Соблюдение сроков и правильность данных: Да Нет	50 0
4. Участие в подготовке сценариев концертных программ коллективов, мастер-классов для их руководителей.	Выполнение плана подготовки сценариев, программ, мастер-классов: Да Нет	40 0
5. Поддержание связи с творческими коллективами и общественными организациями по привлечению к проводимым мероприятиям творческих работников в целях совершенствования работы по обслуживанию населения.	Привлечение творческих работников и общественных организаций к проводимым мероприятиям: Да Нет	30 0
6. Ведение самостоятельного участка по реализации комплекса методических работ в сфере национальной культуры, культурно-досуговой деятельности, народного творчества, народных художественных ремесел.	Реализация комплекса методических работ на участке: Да Нет	30 0
7. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение плана работы отдела (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Итого:	до 400

Должность: *Гардеробщик 1 разряда*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Обеспечение сохранности сданных вещей и содержание	Чистота вверенной территории (в баллах от 1 до 10 баллов) на основе	

в чистоте и порядке помещения гардеробной	экспертной оценки руководителя 0-3 б.	110
	3-9 б.	200
	более 9 б.	430
2. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	
	Да Нет	10 0
3. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя.	50
Итого:		до 600

Должность: *Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Поддержание в хорошем техническом состоянии закрепленного объекта (здания)	Отсутствие аварий, обрушений и прочих технических неисправностей	
	Да	200
	Нет	0
	Принятый мер для ликвидации преждевременного износа здания	
	Да	70
	Нет	0
Текущий ремонт закрепленного объекта с применением всех видов ремонтных и строительных работ, обозначенных в должностной инструкции	Да	90
	Нет	0
	Поддержание нормальной температуры в помещении, учет расхода тепловой энергии	
Да	70	
Нет	0	
2. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	

деятельности	Да Нет	20 0
3. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Итого:	До 600

Должность: *Распорядитель танцевальных вечеров*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Количество и тематика дискотечных программ в соответствии с планом мероприятий культурно-досуговой организации.	Обеспечение количества и тематики дискотечных программ в соответствии с планом Да Нет	100 0
2. Своевременность и правильность предоставления отчетности учреждения	Отсутствие фактов задержки или ошибочности предоставленной отчетности Да Нет	50 0
3. Корректность ведения и предоставления установленной должностной инструкцией документации	Отсутствие фактов задержки или ошибочности ведения и предоставления установленной документации Да Нет	50 0
4. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	50 0
5. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе	50

	экспертной оценки руководителя	
	Итого:	до 400

Должность: *Редактор 1 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Перевод и редактирование текстов музыкальных произведений	Перевод и редактирование текстов музыкальных произведений Да Нет	80 0
2. Составление каталогов и указателей музыкальных произведений	Составление каталогов и указателей музыкальных произведений Да Нет	80 0
3. Оказание методической помощи руководителям художественных коллективов	Наличие отобранных, предоставленных материалов для проведения семинаров Да Нет	60 0
4. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	30 0
5. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Итого:	до 400

Должность: *Сторож (вахтер) 1 разряда хозяйственного отдела*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Поддержание и проверка целостности охраняемого объекта	Отсутствие фактов нарушения целостности объекта, хищения ценностей Да Нет	300 0
2. Корректность ведения и	Наличие фактов задержки или	

предоставления установленной должностной инструкцией документации	ошибочности ведения и предоставления установленной документации от 0 до 1 от 1 до 10 более 10	130 20 0
3. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	20 0
4. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Итого:	до 600

Должность: *Хормейстер 1 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1. Участие коллектива в мероприятиях согласно плану учреждения	Выполнение плана учреждения по участию в мероприятиях	
	100%	50
	50-100%	30
	20- 50%	10
2. Награждение коллектива призовыми местами на различных мероприятиях	менее 20%	0
	Наличие призовых мест на различных мероприятиях Да Нет	50 0
3. Поддержание качественного и количественного состава коллектива	Количество участников коллектива в соответствии плана учреждения	
	100%	50
	50-100%	30
	20- 50%	10
4. Подбор репертуара для коллектива	менее 20%	0
	Обновление репертуара коллектива	
	Более 5 обновлений репертуара от 1-5 обновлений репертуара менее 1 обновлений репертуара	40 20 0
5. Своевременность и	Отсутствие фактов задержки или	

правильность предоставления отчетности учреждения	ошибочности предоставленной отчетности	
	Да	20
	Нет	0
6.Корректность ведения и предоставления установленной должностной инструкцией документации	Отсутствие фактов задержки или ошибочности ведения и предоставления установленной документации	
	Да	20
	Нет	0
7.Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	
	Да	20
	Нет	0
8. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Итого:	до 400

Должность: *Хормейстер 2 категории*

Перечень показателей	Критерии оценки (значения показателей)	Размер стимулирующих выплат в % отношении к окладу
1.Участие коллектива в мероприятиях согласно плану учреждения	Выполнение плана учреждения по участию в мероприятиях	
	100%	50
	50-100%	30
	20- 50%	10
	менее 20%	0
2.Награждение коллектива призовыми местами на различных мероприятиях	Наличие призовых мест на различных мероприятиях	
	Да	50
	Нет	0
3.Поддержание качественного и количественного состава коллектива	Количество участников коллектива в соответствии плана учреждения	
	100%	50
	50-100%	30
	20- 50%	10
	менее 20%	0
4.Подбор репертуара для коллектива	Обновление репертуара коллектива	
	Более 5 обновлений репертуара	40
	от 1-5 обновлений репертуара	20

	менее 1 обновлений репертуара	0
5. Своевременность и правильность предоставления отчетности учреждения	Отсутствие фактов задержки или ошибочности предоставленной отчетности Да Нет	20 0
6. Корректность ведения и предоставления установленной должностной инструкцией документации	Отсутствие фактов задержки или ошибочности ведения и предоставления установленной документации Да Нет	20 0
7. Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности	Внедрение современных технологий, повышающих эффективность трудовой деятельности Да Нет	20 0
8. Эффективность трудовой деятельности	Выполнение индивидуального плана работ (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное предоставление запрашиваемой информации руководителю (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Своевременное выполнение поручений руководителя (в баллах от 1 до 25 баллов, один балл равен 1 проценту) на основе экспертной оценки руководителя	50
	Итого:	до 400

Государственное автономное учреждение культуры
Новосибирской области
«Дом национальных культур им. Г.Д. Заволокина»

ПРИКАЗ

"28" ноября 2018 г.

№ 24-од

г. Новосибирск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Дом национальных культур им. Г.Д. Заволокина» (ГАУК НСО «ДНК им. Г.Д. Заволокина»)

В целях выполнения Отраслевого тарифного соглашения между министерством культуры Новосибирской области и Новосибирским областным комитетом профсоюза работников культуры на 2018-2020 годы от 08.10.2018 № 12

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения культуры Новосибирской области «Дом национальных культур им. Г.Д. Заволокина» (Приложение 1).
2. Положение об оплате труда работников ГАУК НСО «ДНК им. Г.Д. Заволокина» ввести в действие с 11 января 2019г.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор


А.В. Романцов