

Приложение № 1
к Приказу №38
от «24» марта 2015г.

Согласовано
на общем собрании трудового коллектива
протокол №13 от «24» марта 2015г.

Утверждаю:
Директор МКУ ДК им. А.С. Пушкина ЕМР

Аксенова Т.А.

Показатели (критерии) эффективности, характеризующие результат труда работников муниципального казенного учреждения Дворец культуры им. А.С. Пушкина по профессиям и видам работ, размер и условия выплат стимулирующего характера

Все творческие работники (специалисты), зам. директора по хоз. части				
Показатели эффективности и критерии оценки деятельности		Условия получения выплаты	Ед. измерения %	Периодичность
Показатели, отражающие индивидуальные характеристики работников				
Наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного нагрудного знака	- наличие почетного звания «Заслуженный», «народный» - наличие ведомственного нагрудного знака	1. Наличие удостоверения	20%	Ежемесячно
		2. Основное место работы и должность	5%	
Выслуга лет	- при стаже от 3 до 5 лет - при стаже от 5 до 10 лет - при стаже от 10 до 15 лет - при стаже свыше 15 лет	1. Непрерывный стаж работы в учреждении	5%	ежемесячно
		2. Основное место работы и должность	10%	
			15%	
			20%	

молодые специалисты	- молодые специалисты	1. Возраст до 35 лет, высшее или среднее профессиональное образование по очной форме обучения, при первичном трудоустройстве в учреждении. 2. Основное место работы	До 40%	Ежемесячно в течении трех лет
повышение квалификации	-Количество и результативность пройденных курсов и иных форм повышения квалификации по приоритетным направлениям деятельности работника.	1. выплата устанавливается разово, по факту предоставления подтверждающего документа (справка, удостоверение, диплом и т.д.)	50%	Ежемесячно
Премияльные выплаты				
Премияльные выплаты по итогам работы	Проведение плановых, внеплановых проверок надзорными органами	Отсутствие предписаний и замечаний по результатам проверки	до 100% за каждый показатель, осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда	премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, год с целью поощрения работников за общие результаты работы в установленный
	Выполнение или перевыполнение плана работы учреждения	% устанавливается за инициативный подход к выполнению плановых и внеплановых заданий.		
	Выполнение особо важных заданий	% устанавливается за оперативность и качество		
	За личный творческий вклад в достижение высоких результатов в ходе смотров, конкурсов, выставок	Личный творческий вклад, отмеченный благодарностями, грамотами и т.д.		

	Особые творческие достижения за режиссуру, хореографию, сценографию, костюмированное, музыкальное, световое, звуковое и художественное оформление мероприятия, отдельных номеров	Творческие достижения, отмеченные благодарностями, грамотами и т.д.		период.
Единовременные премиальные выплаты	Ветеранам труда за многолетнюю и безупречную работу	Стаж работы в учреждении от 30 лет	до 100% за каждый показатель, осуществляется при наличии экономии фонда оплаты труда	устанавливаются за месяц, квартал, полугодие, год
	Участникам ВОВ ко Дню Победы	Наличие удостоверения участника ВОВ		
	Юбилярам (50,55, 60,65,70,75 лет)			
	В связи с профессиональным праздником	День работника культуры		
Заместитель директора по хоз. части				
Показатели эффективности и критерии оценки деятельности		Условия получения выплаты	Ед. измерения %	Периодичность
Показатели, характеризующие результат труда				
Показатели, учитывающие особенности деятельности учреждения	Подготовка и предоставление планов, отчетов, информации	1. Своевременное и качественное предоставление отчетной документации: - годовой план, отчет - текущие, статистические 2. Отсутствие замечаний	20% 10%	Годовой Ежемесячно
	Участие в культурно-досуговой деятельности	1. Личное участие в подготовке культурно-массовых мероприятий учреждения	до 10%	Ежемесячно

		<p>(% устанавливается по факту за каждое мероприятие, в зависимости от сложности, вклада и объема работы)</p> <p>2. Участие в мероприятиях в качестве ведущего, исполнителя, аниматора, актера и т.д. (% устанавливается по факту за каждое мероприятие, в зависимости от сложности, вклада и объема)</p>	до 10%	Ежемесячно
	Привлечение внебюджетных средств	<p>1. Активная, результативная работа со спонсорами, инвесторами, партнерами (% устанавливается по факту привлечения финансовых и материальных средств)</p>	до 20%	Ежемесячно
Показатели, учитывающие качество выполняемых работ	Удовлетворительное состояние систем отопления, водоснабжения, канализации.	1. Обеспечение бесперебойной работы систем отопления, водоснабжения, канализации.	10%	ежемесячно

	Соблюдение норм и требований по охране труда в учреждении	1.Отсутствие замечаний. 2. Своевременное, системное и качественное ведение установленной документации	10%	ежемесячно
	Соблюдение требований и норм по ГО и ЧС, по антитеррористической защищенности	1.Отсутствие замечаний. 2. Своевременное, системное и качественное ведение установленной документации (инструктажи, отчеты)	10%	ежемесячно
	Соблюдение требований норм пожарной безопасности	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации (инструктажи, отчеты)	10%	ежемесячно
	Поддержание технического и санитарно-гигиенического состояния здания в соответствии с требованиями норм и правил безопасности.	1.техническое и санитарно-гигиеническое состояния здания соответствует требованиям норм и правил безопасности 2.Отсутствие замечаний	10%	ежемесячно
	Обеспечение благоустройства прилегающей территории	1.Удовлетворительное состояние территории	10%	ежемесячно
	Подготовка и организация ремонтных работ	1.Проведение плановых и внеплановых ремонтных работ (% устанавливается по факту ремонтных работ, размер зависит от качества и объемов)	до20%	ежемесячно

	Экономия хозяйственных ресурсов (вода, тепло, электроэнергия)	1. в сравнении с аналогичным периодом прошлого года - используется рационально (нет превышения лимитов) - экономия ресурсов	10% 15%	квартально
	Сохранность материальных ценностей, инвентарный учет имущества	1.Своевременный учет, списание имущества. 2.Бережливость, контроль за сохранностью	10%	Ежемесячно
	Отсутствие замечаний и жалоб	1.Отсутствие жалоб со стороны посетителей и сотрудников 2. Наличие положительных отзывов и благодарностей	до30%	квартально
	Исполнительская дисциплина	1.Четкое выполнение порученных заданий в установленные сроки. 2.Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, пожарной безопасности 3.Отсутствие жалоб и замечаний	до 30%	ежемесячно
Показатели, учитывающие интенсивность и напряженность труда	Организация срочных и аварийных ремонтных работ	1.Качественное и оперативное выполнение (% устанавливается по факту выполнения работ)	30%	ежемесячно

Устранение последствий возникших в результате ЧС	1.Оперативное принятие верных решений, качественное и быстрое выполнение (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 30%	ежемесячно
Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках, ремонтах и т.д.)	личное участие (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 10%	ежемесячно
Обеспечение усиленного контроля норм ГО и ЧС, пожарной безопасности во время проведения мероприятия	1.Дежурство на культурно-массовых мероприятиях с численностью более 100 человек (% устанавливается по факту дежурства на основании приказа руководителя)	15%	ежемесячно
Наличие персональной ответственности за руководство работой по пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррору	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации (инструктажи, отчеты) % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа руководителя	30%	Квартально
Наличие персональной ответственности за руководство	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность,	30%	Квартально

	работой по охране труда	системность и качество ведения установленной документации. % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа директора		
Художественный руководитель				
Показатели эффективности и критерии оценки деятельности		Условия получения выплаты	Ед. измерения %	Периодичность
Показатели, характеризующие результат труда				
Показатели, учитывающие особенности деятельности учреждения	Количество действующих в течении года клубных формирований	1. Увеличение числа клубных формирований (по сравнению с предыдущим годом). Размер выплаты зависит от % увеличения 2. Сохранение числа клубных формирований(по сравнению с предыдущим годом).	до50%	Годовой
	Количество участников в постоянно действующих клубных формированиях	1. Увеличение количества участников клубных формирований (по сравнению с предыдущим годом) Размер выплаты зависит	до50%	Годовой

		от % увеличения 2. Сохранение количества участников клубных формирований (по сравнению с предыдущим годом) 3. Увеличение доли детей в возрасте до 14 лет, занимающихся в культурно-досуговых формированиях, в студиях (по сравнению с предыдущем годом) Размер выплаты зависит от % увеличения	30%	Годовой
			до 50%	Годовой
	Доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем количестве детей	1. Увеличение в целях выявления и поддержки юных талантов доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях (по сравнению с предыдущим годом) Размер выплаты зависит от % увеличения	до 50%	Годовой
	Количество «народных» и «образцовых» коллективов.	1. Увеличение количества «народных» и «образцовых» коллективов (по сравнению с предыдущим годом)	50%	Годовой

		% устанавливается за каждый новый коллектив, получивший звание 2. Сохранение количества «народных» и «образцовых» коллективов (по сравнению с предыдущим годом)	30%	Годовой
	Число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных, областных и районных конкурсов и фестивалей.	1 Увеличение лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных, областных и районных конкурсов и фестивалей(по сравнению с предыдущим годом) Размер выплаты зависит от % увеличения	до 50%	Годовой
	Организация участия коллективов в конкурсах и фестивалях разного уровня.	1.Участие коллективов в конкурсах и фестивалях: - районных - областных - региональных - всероссийских - международных % устанавливается за каждый коллектив, принявший участие в конкурсе. 2.Наличие призеров	5% 10% 15% 20% 30%	Ежемесячно

		(лауреаты, дипломанты 1,2,3 степени) % устанавливается за каждый коллектив-призер. Размер зависит от уровня конкурса и результата	до 50%	Ежемесячно
	Организация концертной (творческой) коллективов деятельности (переговоры, планирование, просмотр и отбор номеров)	1.Участие коллективов и руководителей в культурно – массовых мероприятиях. % устанавливается за каждое участие в районных мероприятиях и мероприятиях ДК (не менее 2 номеров)	3% за каждый коллектив	Ежемесячно
		2.Отчетный, юбилейный, сольный концерт. % устанавливается за организацию и проведение на высоком уровне отчетного, сольного или юбилейного концерта (10-20 номеров)	до 10%	Ежемесячно
		3.Гастрольная концертная деятельность % устанавливается за каждые выездные выступления		Ежемесячно

		коллективов: - в пределах ЕМР - в пределах Челябинской области - за пределами области	5% 10% 15%	
	Участие в культурно-массовых мероприятиях (личное)	1. Личное участие в мероприятиях в качестве ведущего, исполнителя, аниматора, актера и т.д. 2. % устанавливается по факту за каждое мероприятие, в зависимости от сложности, вклада и объема	до 10%	ежемесячно
	Организация работы по развитию творческих связей с коллективами художественной самодеятельности	% устанавливается по факту привлечения для участия в мероприятиях коллективов из других учреждений, городов, районов, областей. Размер % зависит от количества и исполнительского уровня гостей.	до 15%	ежемесячно
	Руководство клубным формированием	1. Дополнительное руководство одним клубным любительским формированием, клубом по интересам сверх должностных	20%	ежемесячно

		обязанностей (% устанавливается за каждое дополнительное формирование, клуб по интересам при наличии плана работы или программы)		
	Подготовка и предоставление планов, отчетов, информации	1. Своевременное и качественное предоставление отчетной документации: - годовой план, отчет - текущий, статистический % устанавливается при условии отсутствия замечаний по ведению документации	20% 10%	Годовой ежемесячно
	Привлечение внебюджетных средств	1. Участие в оказании платных услуг населению в качестве ведущего, исполнителя (% устанавливается по факту за каждое мероприятие в зависимости от уровня, сложности, качества, объема) 2. Организация концертов коллективов художественной самодеятельности на	до 15% до 20%	Ежемесячно Ежемесячно

		<p>платной основе (% устанавливается по факту за каждое мероприятие в зависимости от уровня и объема)</p> <p>3. Активная, результативная работа со спонсорами, инвесторами, партнерами (% устанавливается по факту привлечения финансовых и материальных средств)</p>	до 20%	Ежемесячно
	Формирование публичного положительного имиджа учреждения	<p>1. Освещение деятельности учреждения в СМИ, интернет сайтах. Написание статьи, заметки, сюжета (% устанавливается по факту за каждую статью, заметку в зависимости от качества и объема информации, использования фото, видео – материалов)</p> <p>2. Совершенствование PR- и рекламной деятельности,</p>	<p>до 10%</p> <p>до 10%</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>

		обеспечивающей привлечение посетителей. Разработка буклетов, афиш, пригласительных билетов, интернет – рассылки (% устанавливается по фактически выполненной работе)		
Показатели, учитывающие качество выполняемых работ	Проявление творческой инициативы, самостоятельности	1. Систематическое проявления творческой инициативы. 2. Самостоятельное принятие верных решений	до 30%	ежемесячно
	Разнообразие форм и жанров художественного творчества в ДК	1. Систематическая работа над развитием новых жанров и использованием новых современных форм работы с коллективами	до 30%	квартально
	Отсутствие замечаний и жалоб	1. Отсутствие жалоб со стороны посетителей и сотрудников 2. Наличие положительных отзывов и благодарностей	до 30%	квартально
	Исполнительская дисциплина	1. Выполнение порученных заданий в установленные сроки,	до 30%	ежемесячно

		2.соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, пожарной безопасности 3.Отсутствие жалоб и замечаний со стороны руководства		
Показатели, учитывающие интенсивность и напряженность труда	Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках и т.д.)	личное участие (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 10%	ежемесячно
	Устранение последствий возникших в результате ЧС	1.Оперативное принятие верных решений, качественное и быстрое выполнение (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 30%	ежемесячно
	Сопровождение работы сайта, интернет странички	1.Контроль и своевременное обновление и дополнение информации Размер % зависит от объема информации, актуальности, разнообразия.	до 30%	Ежемесячно
	Наличие материальной ответственности	% устанавливается сотруднику за возложенные сверх должностной	20%	Ежемесячно

		инструкции обязанности по материальной ответственности (наличие приказа руководителя или договора ответ – хранения)		
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррору	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации (инструктажи, отчеты) % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа руководителя	30%	Квартально
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по охране труда	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации. % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа директора	30%	Квартально
Культурорганизатор, заведующий массовым сектором, заведующий по работе с молодежью				
Показатели эффективности и критерии оценки		Условия получения	Ед. измерения	Периодичность

деятельности	выплаты	%		
Показатели, характеризующие результат труда				
Показатели, учитывающие особенности деятельности учреждения	Количество культурно-досуговых мероприятий	1. Увеличение культурно-массовых мероприятий в сравнении с предыдущим годом Размер выплаты зависит от % увеличения	до 50%	годовой
	Доля мероприятий направленных на развитие творческого потенциала молодежи в общем объеме мероприятий учреждения	1. Увеличение доли мероприятий в сравнении с предыдущим годом Размер выплаты зависит от % увеличения	до 50%	годовой
	Количество посетителей культурно-массовых мероприятий	1. Увеличение посетителей в сравнении с предыдущим годом Размер выплаты зависит от % увеличения	до 50%	годовой
	Количество мероприятий на платной основе	1. Увеличение платных мероприятий в сравнении с предыдущим годом Размер выплаты зависит от % увеличения	до 50%	годовой
	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа	1. Профессиональная, на высоком уровне организация		Ежемесячно

	учреждения среди населения	<p>мероприятия . % устанавливается по факту за каждое мероприятие в зависимости от уровня и сложности :</p> <p>-внутренние мероприятия учреждения; - поселковые; районные; - областные.</p> <p>2. Участие в мероприятиях в качестве ведущего, исполнителя, аниматора, актера и т.д. (% устанавливается по факту за каждое мероприятие, в зависимости от сложности, вклада и объема)</p> <p>3.Написание авторского сценария. Оригинальность, новизна (% устанавливается по факту за каждый сценарий, зависит от уровня, сложности, качества.)</p>	<p>до 15%</p> <p>до 20%</p> <p>до 30%</p> <p>до 10%</p> <p>до 30%</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>
	Разработка и реализация творческих проектов и акций	1.Профессионализм, высокий уровень мероприятий	до 50%	ежемесячно

		(% устанавливается по факту за каждое мероприятие, в зависимости от сложности и уровня)		
	Руководство клубным формированием	1. Дополнительное руководство одним клубным любительским формированием, клубом по интересам сверх должностных обязанностей (% устанавливается за каждое дополнительное формирование при наличии плана работы или программы)	20%	ежемесячно
	Работа с людьми с ограниченными возможностями (инвалидами)	1. Проведение мероприятий, акций (% устанавливается по факту за каждое проведенное мероприятие сверх плана ДК) 2. Систематическая работа. Руководство дополнительным любительским формированием для людей с ограниченными возможностями (%	до 15% 30%	Ежемесячно Ежемесячно

		устанавливается при наличии программы, плана работы сверх должностных обязанностей)		
	Развитие культурно -социального партнерства с другими заинтересованными организациями, учреждениями, предприятиями	1.Проведения совместных проектов, акций, мероприятий (% устанавливается по факту за каждое мероприятие в зависимости от уровня, сложности, качества, объема)	до 20%	ежемесячно
	Подготовка и предоставление планов, отчетов, информации	1. Своевременное и качественное предоставление отчетной документации: - годовой план, отчет - текущий, статистический 2.Отсутствие замечаний по ведению документации	20% 10%	Годовой ежемесячно
	Формирование публичного положительного имиджа учреждения	1.Освещение деятельности учреждения в СМИ, интернет сайтах. Написание статьи, заметки, сюжета (% устанавливается по факту за каждую статью,	до 10%	Ежемесячно

		<p>заметку в зависимости от качества и объема информации, использования фото, видео – материалов)</p> <p>2. Совершенствование PR- и рекламной деятельности, обеспечивающей привлечение посетителей. Разработка буклетов, афиш, пригласительных билетов, интернет – рассылки (% устанавливается по фактически выполненной работе)</p>	до 10%	Ежемесячно
	Привлечение внебюджетных средств	<p>1. Участие в оказании платных услуг населению в качестве ведущего, исполнителя (% устанавливается по факту за каждое мероприятие в зависимости от уровня, сложности, качества, объема)</p> <p>2. Организация и проведение мероприятий на платной</p>	<p>до 10%</p> <p>До 20%</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>

		основе (% устанавливается по факту за каждое мероприятие в зависимости от уровня, сложности, качества, объема платной основе) 3. Активная, результативная работа со спонсорами, инвесторами, партнерами (% устанавливается по факту привлечения финансовых и материальных средств, зависит от количества)	до 20%	Ежемесячно
Показатели, учитывающие качество выполняемых работ	Внедрение новых форм и методов работы	1.Использование новых, современных и оригинальных форм и методов в мероприятиях, в рекламной деятельности, в работе с населением и посетителями	до30%	квартально
	Исполнительская дисциплина	1.Выполнение порученных заданий в установленные сроки 2.Соблюдение правил внутреннего трудового	до 30%	ежемесячно

		распорядка, локальных актов 3. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны руководства		
	Проявления творческой инициативы, самостоятельности	1. Систематическое проявления творческой инициативы. 2. Самостоятельное принятие верных решений	до 30%	ежемесячно
	Отсутствие замечаний и жалоб	1. Отсутствие жалоб со стороны посетителей 2. Наличие положительных отзывов и благодарностей	до 30%	квартально
Показатели, учитывающие интенсивность и напряженность труда	Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках и т.д.)	личное участие (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 10%	ежемесячно
	Устранение последствий возникших в результате ЧС	1. Оперативное принятие верных решений, качественное и быстрое выполнение (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 30%	ежемесячно
	Сопровождение работы сайта, интернет странички	1. Контроль и своевременное обновление и	до 30%	Ежемесячно

		дополнение информации Размер % зависит от объема информации, актуальности, разнообразия.		
	Наличие материальной ответственности	% устанавливается сотруднику за возложенные сверх должностной инструкции обязанности по материальной ответственности (наличие приказа руководителя или договора ответ – хранения)	20%	Ежемесячно
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррору	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации (инструктажи, отчеты) % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа руководителя	30%	Квартально
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по охране труда	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество	30%	Квартально

		ведения установленной документации. % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа директора		
Руководитель «Народного коллектива», руководитель кружка, хормейстер, балетмейстер, главный балетмейстер				
Показатели эффективности и критерии оценки деятельности		Условия получения выплаты	Ед. измерения %	Периодичность
Показатели, характеризующие результат труда				
Показатели, учитывающие особенности деятельности учреждения	Количество участников в постоянно действующих клубных формированиях	1. Увеличение количества участников клубных формирований (по сравнению с предыдущим годом) Размер выплаты зависит от % увеличения	до 50%	Годовой
		2. Сохранение количества участников клубных формирований (по сравнению с предыдущим годом)	30%	Годовой
		3. Увеличение доли детей в возрасте до 14 лет, занимающихся в культурно-досуговых формированиях, в студиях (по сравнению с предыдущим годом)	до 50%	Годовой

		Размер выплаты зависит от % увеличения		
	Звание «народный» и «образцовый» коллектив	1. Присвоение звания «народный» и «образцовый» коллектив 2. Подтверждение звания «народный» и «образцовый» коллектив 3. Сохранение звания «народный» и «образцовый» коллектив	50% 30% 10%	Годовой
	Активная работа и наполняемость в коллективах	1. Стабильная работа и наполняемость в коллективе. % устанавливается за организацию дополнительных занятий, репетиций, внутренних организационных и культурно – досуговых мероприятий	до 30%	ежемесячно
	Активная концертная (творческая) деятельность коллективов	1. Участие в культурно – массовых мероприятиях. % устанавливается за каждое участие в районных мероприятиях и мероприятиях ДК (2-3 номера) 2. Отчетный, юбилейный, сольный концерт.	5% 30%	Ежемесячно Ежемесячно

		<p>% устанавливается за проведение на высоком уровне отчетного, сольного или юбилейного концерта (10-20 номеров)</p> <p>3.Гастрольная концертная деятельность</p> <p>% устанавливается за выездные выступления коллективов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в пределах ЕМР 10% - в пределах Челябинской области 20% - за пределами области 30% 		Ежемесячно
	Участие коллективов в конкурсах и фестивалях разного уровня.	<p>1.Участие коллективов в конкурсах и фестивалях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - районных 20% - областных 30% - региональных 40% - всероссийских 50% - международных 60% <p>% устанавливается за каждое участие в конкурсе.</p> <p>2.Наличие призеров (лауреаты, дипломанты 1,2,3 степени) % устанавливается за каждый результат.</p>		Ежемесячно
			до 100%	Ежемесячно

		Размер зависит от уровня конкурса и результата		
	Участие руководителя в культурно-массовых мероприятиях (личное)	1. Участие в мероприятиях в качестве ведущего, исполнителя, аниматора, актера и т.д. (% устанавливается по факту за каждое мероприятие, в зависимости от сложности, вклада и объема)	До 10%	Ежемесячно
	Руководство клубным формированием	1. Дополнительное руководство одним клубным любительским формированием, клубом по интересам сверх должностных обязанностей (% устанавливается за каждое дополнительное формирование, клуб по интересам при наличии плана работы или программы)	20%	ежемесячно
	Работа с одаренными детьми.	1. индивидуальная работа с ребенком, неоднократно имеющим высокие результаты по итогам конкурсов и фестивалей областного,	5%	Ежемесячно

		<p>всероссийского, международного уровня (лауреат). % устанавливается за каждого одаренного ребенка.</p>		
Привлечение внебюджетных средств	1. Участие в оказании платных услуг населению в качестве ведущего, исполнителя (% устанавливается по факту за каждое мероприятие в зависимости от уровня, сложности, качества, объема)		до 15%	Ежемесячно
	2. Предоставление концертных номеров для концертов на платной основе (% устанавливается по факту за каждый концертный номер: -взрослый -детский - постановка эксклюзивного номера		5% 3% до 30%	Ежемесячно
	3. Активная, результативная работа со спонсорами,		до 20%	Ежемесячно

		<p>инвесторами, партнерами (% устанавливается по факту привлечения финансовых и материальных средств)</p> <p>4. Ведение кружковой работы на платной основе (% устанавливается по факту за одну группу, размер зависит от наполняемости)</p>	до 30%	
	Формирование публичного положительного имиджа учреждения	<p>1. Освещение деятельности учреждения в СМИ, интернет сайтах. Написание статьи, заметки, сюжета (% устанавливается по факту за каждую статью, заметку в зависимости от качества и объема информации, использования фото, видео – материалов)</p> <p>2. Совершенствование PR- и рекламной деятельности, обеспечивающей привлечение</p>	<p>до 10%</p> <p>до 10%</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p>

		посетителей. Разработка буклетов, афиш, пригласительных билетов, интернет – рассылки (% устанавливается по фактически выполненной работе)		
Показатели, учитывающие качество выполняемых работ	Профессиональное мастерство и владение музыкальным инструментом	% устанавливается за использование музыкального инструмента в работе сверх должностных обязанностей (аккомпанемент) 2. размер выплат зависит от уровня владения техникой исполнения на музыкальном инструменте, выполнения аранжировок, переложений музыкального материала, активности	до 30%	Ежемесячно
	Качество и обновление репертуара, хореографических постановок	1. Систематическое обновление репертуара 2. Подбор и исполнение качественного, высокохудожественного, эстетического муз. материала	до 20%	квартально

	Проявления творческой инициативы, самостоятельности	1. Систематическое проявления творческой инициативы. 2. Самостоятельное принятие верных решений	до 30%	ежемесячно
	Наличие авторских хореографических постановок, аранжировок, инсценировок и пр.	1. Постановка новых авторских постановок (хореографических, театральных, музыкальных ит.д.) % устанавливается по факту за каждую новую авторскую постановку. Размер зависит от качества и профессионального уровня.	до 30%	ежемесячно
	Исполнительская дисциплина	1. Выполнение порученных заданий в установленные сроки, 2. соблюдение правил внутреннего распорядка, локальных актов 3. отсутствие жалоб и замечаний от руководства	до 30%	ежемесячно
	Отсутствие замечаний и жалоб	1. Отсутствие жалоб со стороны посетителей и сотрудников 2. Наличие положительных отзывов	до 30%	квартально

		и благодарностей		
Показатели, учитывающие интенсивность и напряженность труда	Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках и т.д.)	личное участие (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 10%	ежемесячно
	Устранение последствий возникших в результате ЧС	1.Оперативное принятие верных решений, качественное и быстрое выполнение (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 30%	ежемесячно
	Сопровождение работы сайта, интернет странички	1.Контроль и своевременное обновление и дополнение информации Размер % зависит от объема информации, актуальности, разнообразия.	до 30%	Ежемесячно
	Наличие материальной ответственности	% устанавливается сотруднику за возложенные сверх должностной инструкции обязанности по материальной ответственности (наличие приказа руководителя или договора ответ – хранения)	20%	Ежемесячно

	Наличие персональной ответственности за руководство работой по пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррору	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации (инструктажи, отчеты) % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа руководителя	30%	Квартально
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по охране труда	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации. % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа директора	30%	Квартально
Аккомпаниатор, Концертмейстер, Аккомпаниатор – концертмейстер				
Показатели эффективности и критерии оценки деятельности		Условия получения выплаты	Ед. измерения %	Периодичность
Показатели, характеризующие результат труда				
Показатели, учитывающие особенности деятельности учреждения	Участие в культурно- досуговых мероприятиях	1.Участие в концертных программах, культурно-досуговых мероприятиях в качестве исполнителя. % устанавливается за	до 10%	Ежемесячно

		- всероссийских - международных	40% 50%	
	Участие в профессиональных конкурсах	1. Участие в профессиональных конкурсах исполнительского мастерства разного уровня: - районных - областных - всероссийских - международных 2. Достижение высоких результатов (лауреат, дипломант 1,2,3 степени) % устанавливается за каждое результативное участие	20% 30% 50% 60% до 100%	Ежемесячно
	Формирование публичного положительного имиджа учреждения	1. Освещение деятельности учреждения в СМИ, интернет сайтах. Написание статьи, заметки, сюжета (% устанавливается по факту за каждую статью, заметку в зависимости от качества и объема информации, использования фото, видео – материалов)	до 10%	Ежемесячно

		2. Совершенствование PR- и рекламной деятельности, обеспечивающей привлечение посетителей. Разработка буклетов, афиш, пригласительных билетов, интернет – рассылок (% устанавливается по фактически выполненной работе)	до 10%	Ежемесячно
Показатели, учитывающие качество выполняемых работ	Обновление и качество репертуара	1. Систематическое обновление репертуара 2. Подбор и исполнение качественного, высокохудожественного, эстетического муз. материала	до 20%	квартально
	Сохранность музыкальных инструментов	1. Содержание музыкального инструмента в надлежащем состоянии 2. При необходимости мелкий ремонт и настройка инструмента	10%	ежемесячно
	Профессиональное мастерство (исполнительское мастерство)	1. Профессиональное владение техникой исполнения на музыкальном	до 20%	Ежемесячно

		инструменте, выполнение аранжировок, переложений музыкального материала.		
	Наличие авторских аранжировок и пр.	1.Наличие новых авторских аранжировок % устанавливается по факту за каждую новую авторскую аранжировку. Размер зависит от качества и профессионального уровня.	до 30%	ежемесячно
	Проявления творческой инициативы, самостоятельности	1.Систематическое проявления творческой инициативы. 2. Самостоятельное принятие верных решений	до 30%	ежемесячно
	Исполнительская дисциплина	1.Выполнение порученных заданий в установленные сроки, 2.соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов. 3. отсутствие жалоб и замечаний со стороны руководства	до 30%	ежемесячно

	Отсутствие замечаний и жалоб	1.Отсутствие жалоб со стороны посетителей и сотрудников 2. Наличие положительных отзывов и благодарностей	до30%	квартально
Показатели, учитывающие интенсивность и напряженность труда	Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках и т.д.)	личное участие (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 10%	ежемесячно
	Устранение последствий возникших в результате ЧС	1.Оперативное принятие верных решений, качественное и быстрое выполнение (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 30%	ежемесячно
	Сопровождение работы сайта, интернет странички	1.Контроль и своевременное обновление и дополнение информации Размер % зависит от объема информации, актуальности, разнообразия.	до 30%	Ежемесячно
	Наличие материальной ответственности	% устанавливается сотруднику за возложенные сверх должностной инструкции обязанности	20%	Ежемесячно

		по материальной ответственности (наличие приказа руководителя или договора ответ – хранения)		
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррору	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации (инструктажи, отчеты) % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа руководителя	30%	Квартально
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по охране труда	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации. % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа директора	30%	Квартально
Художник				
Показатели эффективности и критерии оценки деятельности		Условия получения выплаты	Ед. измерения %	Периодичность
Показатели, характеризующие результат труда				
Показатели, учитывающие особенности	Качественное и профессиональное оформление сцены, фойе, кабинетов на праздничные мероприятия	% устанавливается за разработку эскизов и оформление на каждое	до 20%	Ежемесячно

деятельности учреждения		мероприятие в зависимости от сложности и объема работы		
	Своевременное и качественное изготовление реквизита и декораций для мероприятий	% устанавливается по факту за изготовление реквизита и декораций на мероприятия в зависимости от сложности и объема работы	до 20%	Ежемесячно
	Обеспечение привлекательного художественно – эстетического образа учреждения	1.Художественное оформление ДК (кабинеты, фойе) 2. оформление, изготовление, обновление информационных стендов Размер выплат зависит от объема и сложности работы	до 50%	Годовой
	Совершенствование PR- и рекламной деятельности, обеспечивающей освещение мероприятий и работы учреждения	1.Разработка эскизов буклетов, пригласительных билетов. 2.Разработка эскизов и изготовление афиш, плакатов % устанавливается по	до 15% до 15%	Ежемесячный Ежемесячный

		факту выполнения работы. Размер зависит от объемов, сложности и оригинальности.		
	Привлечение внебюджетных средств	1.Участие в оказании платных услуг населению: - написание афиши - оформление сцены, фойе % устанавливается по факту за каждую единицу, в зависимости от уровня, сложности, качества, объема)	3% до 15%	Ежемесячно
Показатели, учитывающие качество выполняемых работ	Использование новых методов работы	1.Изучение и внедрение в работу новейших технологий, новых оформительских материалов	до 30%	квартально
	Наличие авторских оригинальных художественных решений	1.Разработка авторских, оригинальных, эксклюзивных художественных решений в оформлении сцены, фойе, помещений ДК % устанавливается по факту за реализацию каждой авторской	до 30%	Ежемесячно

		идеи. Размер зависит от качества и профессионального уровня.		
	Проявления творческой инициативы, самостоятельности	1. Систематическое проявления творческой инициативы. 2. Самостоятельное принятие верных решений	до 30%	ежемесячно
	Исполнительская дисциплина	1. Выполнение полученных заданий в установленные сроки, 2. соблюдение правил внутреннего распорядка, локальных актов. 3. Отсутствие жалоб и замечаний со стороны руководства	до 30%	ежемесячно
	Отсутствие замечаний и жалоб	1. Отсутствие жалоб со стороны посетителей и сотрудников 2. Наличие положительных отзывов и благодарностей	до 30%	квартально
Показатели, учитывающие интенсивность и напряженность труда	Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках и т.д.)	личное участие (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 10%	ежемесячно
	Устранение последствий возникших в результате ЧС	1. Оперативное принятие верных решений, качественное и быстрое	до 30%	ежемесячно

		выполнение (% устанавливается по факту выполнения работ)		
	Сопровождение работы сайта, интернет странички	1.Контроль и своевременное обновление и дополнение информации Размер % зависит от объема информации, актуальности, разнообразия.	до 30%	Ежемесячно
	Наличие материальной ответственности	% устанавливается сотруднику за возложенные сверх должностной инструкции обязанности по материальной ответственности (наличие приказа руководителя или договора ответ – хранения)	20%	Ежемесячно
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррору	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации (инструктажи, отчеты) % устанавливается	30%	Квартально

		ответственному лицу, при наличии приказа руководителя		
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по охране труда	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации. % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа директора	30%	Квартально
Звукорежиссер				
Показатели эффективности и критерии оценки деятельности		Условия получения выплаты	Ед. измерения %	Периодичность
Показатели, характеризующие результат труда				
Показатели, учитывающие особенности деятельности учреждения	Участие в культурно – досуговых мероприятиях	1.Качественное и профессиональное звуковое сопровождение мероприятия %устанавливается за каждое мероприятие в зависимости от уровня сложности (концерт, конкурс, концерт ВИА) продолжительности и места проведения (районное, областное, выездное))	до20%	Ежемесячно
		2.Подбор, обработка музыкального материала	до 10%	Ежемесячно

		для мероприятия (% устанавливается по факту выполнения работы, размер зависит от качества и объема)		
	Звукозапись	1. Запись, обработка, трансляция праздничных и информационных радио – программ (% устанавливается по факту за каждую радио – программу, размер зависит от качества, сложности и объема работы)	до 20%	Ежемесячно
		2. Запись, обработка фонограмм для коллективов и исполнителей (% устанавливается за каждую фонограмму, размер зависит от качества и уровня сложности)	до 20%	Ежемесячно
	Привлечение внебюджетных средств	1. Участие в оказании платных услуг населению: - запись фонограмм (минус, плюс) - звуковое сопровождение	30% до 15%	Ежемесячно

		мероприятий % устанавливается по факту за каждую единицу, в зависимости от уровня сложности, качества, объема)		
Показатели, учитывающие качество выполняемых работ	Внедрение новых форм, методов, технологий	1.Использование новых, современных и оригинальных форм и методов и технологий в работе	до 30%	квартально
	Сохранность звуковоспроизводящей аппаратуры	1.Содержание звуковоспроизводящей аппаратуры в хорошем рабочем состоянии 2. По необходимости мелкий ремонт	до 10%	ежемесячно
	Наличие фонда музыкальных произведений (фонотеки)	1.Постоянное обновление и добавление фонда музыкальных произведений (классических, народных, эстрадных ит.д.), театральных шумов, тематических музыкальных подборок, эффектов	до30%	квартально
	Проявления творческой инициативы, самостоятельности	1.Систематическое проявления творческой инициативы. 2. Самостоятельное принятие верных решений	до 30%	ежемесячно
	Исполнительская дисциплина	1.Выполнение	до 30%	ежемесячно

		полученных заданий в установленные сроки, 2.соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов 3.отсутствие жалоб и замечаний со стороны руководства		
	Отсутствие замечаний и жалоб	1.Отсутствие жалоб со стороны посетителей и сотрудников 2. Наличие положительных отзывов и благодарностей	до30%	квартально
Показатели, учитывающие интенсивность и напряженность труда	Участие в общественных мероприятиях учреждения (уборках, субботниках и т.д.)	личное участие (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 10%	ежемесячно
	Устранение последствий возникших в результате ЧС	1.Оперативное принятие верных решений, качественное и быстрое выполнение (% устанавливается по факту выполнения работ)	до 30%	ежемесячно
	Сопровождение работы сайта, интернет странички	1.Контроль и своевременное обновление и дополнение информации % зависит от объема информации,	до 30%	Ежемесячно

		актуальности, разнообразия.		
	Наличие материальной ответственности	% устанавливается сотруднику за возложенные сверх должностной инструкции обязанности по материальной ответственности (наличие приказа руководителя или договора ответ – хран.)	20%	Ежемесячно
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по пожарной безопасности, ГО и ЧС, антитеррору	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации (инструктажи, отчеты) % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа руководителя	30%	Квартально
	Наличие персональной ответственности за руководство работой по охране труда	1.Отсутствие замечаний. 2.Оперативность, системность и качество ведения установленной документации. % устанавливается ответственному лицу, при наличии приказа директора	30%	Квартально

Показатели (критерии), влияющие на снижение или лишение сотрудника стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий)

	Показатели (критерии), влияющие на снижение или лишение сотрудника стимулирующих выплат (надбавок, доплат, премий)	Условия лишения выплат	Ед. измерения % от оклада	Периодичность
1.	нарушение Устава Учреждения;	Наличие письменного дисциплинарного взыскания (замечание, докладная, выговор) % уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка	от - 10% до полного лишения стимулирующих и премиальных выплат	Разово по факту нарушения
2.	нарушение Правил внутреннего трудового распорядка учреждения	Наличие письменного дисциплинарного взыскания (замечание, докладная, выговор) % уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка	от - 10% до полного лишения стимулирующих и премиальных выплат	
3.	нарушение должностных инструкций, инструкций по охране труда, правил пожарной безопасности	Наличие письменного дисциплинарного взыскания (замечание, докладная, выговор) % уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка	от - 10% до полного лишения стимулирующих и премиальных выплат	
4.	нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины	1. Невыполнение приказов,	от -10% до полного лишения	

		<p>распоряжений уполномоченных должностных лиц учреждения</p> <p>2. Наличие письменного дисциплинарного взыскания (замечание, докладная, выговор)</p> <p>% уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка</p>	стимулирующих и премиальных выплат	
5.	совершение прогула, появления сотрудника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.	<p>Нарушения, оформленные в установленном порядке (акт)</p> <p>% уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка</p>	полное лишение стимулирующих и премиальных выплат	
6.	длительное (более часа) отсутствие на рабочем месте без уважительной причины	<p>Нарушения, оформленные в установленном порядке (акт)</p> <p>% уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка</p>	От - 50% до полного лишения стимулирующих и премиальных выплат	
7.	нанесение работником своей деятельностью или бездеятельностью	Нарушения,	от - 10% до	

	прямого материального ущерба Учреждению	оформленные в установленном порядке (акт, приказ) % уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка	полного лишения стимулирующих и премиальных выплат	
8.	наличие замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов	наличие замечаний по срокам и качеству представления отчетов и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам) % уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка	от - 10% до – 100%	
9.	наличие жалоб на работников	наличия обоснованных устных и письменных жалоб на работников со стороны пользователей услуги % уменьшения зависит от тяжести и периодичности жалоб	от - 10% до полного лишения стимулирующих и премиальных выплат	
	невыполнение утвержденных показателей эффективности и результативности труда работников	невыполнение утвержденных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы	от - 10% до полного лишения стимулирующих и премиальных выплат	

		(эффективность труда) работников		
10.	отказ от участия в мероприятиях	необоснованный отказ от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения % уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка	от - 10% до полного лишения стимулирующих и премиальных выплат	
11.	отказ работника от надбавки	письменный отказ работника от установленной надбавки		
12.	истечение срока надбавки	истечение срока, на который была установлена надбавка		
13.	иные обоснованные причины	Иные обоснованные нарушения, оформленные в установленном законодательством порядке % уменьшения зависит от тяжести и периодичности проступка	от -10% до полного лишения стимулирующих и премиальных выплат	Разово по факту нарушения

Пронумеровано и прошнуровано
54 (Пятыдесят четыре) листов

Директор МКУ ДК им. А.С. Пушкина
Аксенова Т.А.