

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Художественный руководитель»**

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимули- рующих выплат До %
1	Выполнение плана посещения учреждения, согласно проекта Культура • Не исполнение -0	Ежемесячно 1 раз	60 0
2	Соблюдение трудовой дисциплины: Выполнение плана культурно массовой работы за месяц (условие-100% выполнение плана, 1 ставка-4 мероприятия)- • Не исполнение	Ежемесячно 1 раз	40 0
3	Проведение дополнительных мероприятий (1 мероприятие- 5%)	Ежемесячно 1 раз	30
4	Результативное ведение работы клубного формирования по профилю работы (1 кружок 10%) • Не исполнение -0	Ежемесячно 1 раз	30
5	Выполнение работы, не входящей в должностную инструкцию (пошив костюмов, реквизита, оформление ДК и др.)	Ежемесячно 1 раз	100
6	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5% • Не проведено-0	Ежемесячно 1 раз	30
7	<u>По итогам работы за год</u> Выполнение плана культурно-массовой работы с населением за год (условие-100% выполнение задания) • Не проведено-0	1 раз в год	20
8	Квартал: Выполнение плана культурно-массовой работы с населением (условие-100% выполнение задания), в том числе на платной основе согласно плана; план-36 мероприятий/ • Не проведено-0	квартал 1 раз	30
			До 340

Показатели эффективности деятельности для должности «Режиссера»

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Наличие методических разработок. • Не исполнение -0	Ежемесячно 1 раз	40 0
2	Соблюдение трудовой дисциплины: Выполнение плана культурно массовой работы за месяц (условие-100% выполнение плана, 0,5 ставка - 2 мероприятия)- • Не исполнение	Ежемесячно 1 раз	30 0
3	Проведение дополнительных мероприятий (1 мероприятие- 5%)	Ежемесячно 1 раз	30
4	Результативное ведение работы клубного формирования по профилю работы (1 кружок 10%) • Не исполнение	Ежемесячно 1 раз	30 0
5	Выполнение работы, не входящей в должностную инструкцию (пошив костюмов, реквизита, оформление ДК и др.)	Ежемесячно 1 раз	100
6	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5% • Не проведено-0	Ежемесячно 1 раз	30
7	<u>По итогам работы за год</u> Выполнение плана культурно-массовой работы с населением за год (условие-100% выполнение задания) • Не проведение -0	1 раз в год	30
8	Квартал: Выполнение плана культурно-массовой работы с населением (условие-100% выполнение задания), в том числе на платной основе согласно плана; план-36 мероприятий/ • Не проведение -0	квартал 1 раз	30
	Итого		До 320

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Заведующей ДО»**

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Выполнение плана посещения учреждения, согласно проекта Культура. • Не исполнение -0	Ежемесячно 1 раз	50
2	Соблюдение трудовой дисциплины: Выполнение плана культурно массовой работы за месяц (условие-100% выполнение плана, 1 ставка-4 мероприятия)- • Не исполнение	Ежемесячно 1 раз	40 0
3	Руководство клубным формированием	Ежемесячно 1 раз	30
4	Отсутствие фактов нарушения правил технической, противопожарной безопасности	Ежемесячно 1 раз	50
5	Выполнение работы, не входящей в должностную инструкцию (пошив костюмов, реквизита, оформление ДК и др.)	Ежемесячно 1 раз	100
6	Инициативность в работе. Перевыполнение показателей деятельности планового значения за месяц (План-4 мероприятия на ставку/ факт).	Ежемесячно 1 раз	30
7	По итогам работы Годовая: участие в выполнении годового плана работы учреждения (условие-100% выполнение задания)	1 раз в год	30
8	Квартальная: число участия коллективов в мероприятиях ДО, КДЦ (выставок, номеров худ.самод-ти и др.)	Ежеквартально 1 раз	30
		итого	До 360

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Культурного организатора»- по работе с детьми**

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Выполнение плана работы. (условие-100% выполнение плана, 1 ставка-4 мероприятия)-	Ежемесячно 1 раз	40 0

	<ul style="list-style-type: none"> • Не исполнение -0 		
2	Количество обслуживаемых специалистом посетителей, в том числе на платной основе; <ul style="list-style-type: none"> • Не исполнение 0% 	Ежемесячно 1 раз	40 0
3	Проведение дополнительных мероприятий (1 мероприятие- 5%) <ul style="list-style-type: none"> • Не проведение-0 	Ежемесячно 1 раз	30
4	Результативное ведение работы клубного формирования по профилю работы (1 кружок 10%) <ul style="list-style-type: none"> • Не проведено-0 	Ежемесячно 1 раз	30
5	Выполнение работы, не входящей в должностную инструкцию (пошив костюмов, реквизита, оформление ДК и др.)	Ежемесячно 1 раз	100
6	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5%	Ежемесячно 1 раз	30
7	По итогам работы за год Выполнение плана культурно-массовой работы с населением за год (условие-100% выполнение задания) <ul style="list-style-type: none"> • Не проведено-0 	1 раз в год	30
8	Квартал: Выполнение плана культурно-массовой работы с населением (условие-100% выполнение задания), в том числе на платной основе согласно плана; план-36 мероприятий/ <ul style="list-style-type: none"> • Не проведено-0 	квартал 1 раз	30
9			
		итого	До 330

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Ведущего дискотеки», звукооператора**

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Выполнение работы большего объема не входящих в должностную инструкцию (проведение дискотек, танцевальных вечеров, и др.)	Ежемесячно	60
2	Выполнение плана валового сбора за месяц согласно Приказа по учреждению (план 1300, 00 руб) <ul style="list-style-type: none"> • Не соблюдение сроков исполнения 	Ежемесячно 1 раз	40 0

3	Соблюдение трудовой дисциплины: Выполнение плана посещений по количеству зрителей согласно проданных билетов (Количество человек, посетивших мероприятия в месяц. План в месяц -100 человек-факт) • Не выполнение -0	Ежемесячно 1раз	30 0
4	Выполнение плана культурно массовой работы за месяц (условие-100% выполнение плана, 0,25 ставки-1 мероприятия) • Не исполнение-0%	Ежемесячно 1 раз	10 0
5	Качественное музыкальное оформление танцевальных вечеров, дискотек, и других культурно-массовых мероприятий	Ежемесячно 1раз	20
6	Выполнение работы не предусмотренной должностной инструкцией (пошив костюмов и др.)	Ежемесячно 1раз	100%
7	Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста 1 участие-5%	Ежемесячно 1раз	30
8	Выполнение годового плана работы учреждения (условие-100% выполнение задания Материальная Не выполнение	1 раз в год	30 0%
9	Выполнение плана деятельности учреждения (условие- 100% выполнение плана работы)	Ежеквартально 1раз	30
		Итого	До 350

Показатели эффективности деятельности для должности «Киномеханика»

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Выполнение плана культурно массовой работы за месяц (условие-100% выполнение плана, 0,5 ставка-2 мероприятия)- • Не исполнение	Ежемесячно 1раз	20
2	Выполнение плана валового сбора за месяц согласно договору (кино-видео-прокат) (план 1300, 00 руб) • Не соблюдение сроков исполнения	Ежемесячно 1 раз	60 0
3	Перевыполнение плана по посетителям (Количество зрителей согласно проданным билетам (единиц) (по плану- 40 чел /факт__).	Ежемесячно 1 раз	40

	<ul style="list-style-type: none"> • Не соблюдение исполнения 		0
4	Проведение дополнительных мероприятий (1 мероприятие- 5%)	Ежемесячно 1 раз	30
5	Проведение мероприятий по информационной работе со зрителями (афиши мероприятий)	Ежемесячно 1 раз	10
	<ul style="list-style-type: none"> • Не соблюдение сроков исполнения 		0
6	Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста 1 участие-5%	Ежемесячно 1 раз	30
7	Выполнение работы, не входящей в должностную инструкцию (изготовление реквизита, оформление ДК и др.)	Ежемесячно 1 раз	100
8	<p><u>По итогам работы за год</u></p> <p>Выполнение плана культурно-массовой работы с населением по итогам года (условие-100% выполнение задания) в том числе на платной основе согласно плану; план-24 мероприятия в квартал</p> <ul style="list-style-type: none"> • Не проведено-0 	1 раз в год	30
9	<p>Квартал: Выполнение плана культурно-массовой работы с населением (условие-100% выполнение задания), в том числе на платной основе согласно плану; план-6 мероприятий/</p> <ul style="list-style-type: none"> • Не проведено-0 	квартал 1 раз	30
		итого	До 350

Показатели эффективности деятельности для должности «Методиста» культурно-массовой работы

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал, Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Работа с официальным сайтом Учреждения. Информационная узнаваемость: отражение деятельности в СМИ, на сайте учреждения <ul style="list-style-type: none"> • Не соблюдение сроков исполнения-0% 	Ежемесячно 1 раз	50 0
2	Публикация и освещение деятельности учреждения в социальных сетях на регулярной основе госпаблика (статьи, новости, анонсы, фотографии видео записи, фотоотчеты о проведенных мероприятиях и т.д.) <ul style="list-style-type: none"> • Не соблюдение сроков исполнения-0% 	Ежемесячно 1 раз	50 0
3	Проведение мероприятий согласно плану работы- 0,5 ставки-1 мероприятие в месяц.	Ежемесячно 1 раз	30

	Планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности Не соблюдение сроков исполнения-0%		0
4	Разработка и издание буклетов, информационных сборников, папок раскладок	Ежемесячно 1раз	30
5	Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5%	Ежемесячно 1раз	30
6	Соблюдение трудовой дисциплины: Перевыполнение показателей деятельности планового значения за месяц (План-1 мероприятия на 0,5 ставки)_	Ежемесячно 1раз	10
7	Число участия в мероприятиях (выставок, номеров художественной самодеятельности видеопозаказов и др.)	Ежемесячно 1раз	20
8	Участие коллектива в районных, областных, всероссийских, межрегиональных конкурсах (% выплачивается один раз в месяц на все грамоты) -за невыполнение-0%	Ежемесячно 1раз	20 0
9	За выполнения работ, не входящих в круг должностных обязанностей -за невыполнение	Ежемесячно 1 раз	100 0
10	По итогам работы за год Выполнение плана культурно-массовой работы с населением по итогам года (условие-100% выполнение задания) в том числе на платной основе согласно плану; план-24 мероприятия в квартал • Не проведено-0	1 раз в год	20
11	Квартал: Выполнение плана культурно-массовой работы с населением (условие-100% выполнение задания), в том числе на платной основе согласно плану; план-6 мероприятий/ • Не проведено-0	квартал 1 раз	30
		итого	До 390

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Культурный организатор (методист) по работе с молодежью»**

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал, Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Количество культурно-досуговых мероприятий для молодежи проведенных с участием работника, в том числе на платной основе; • Не исполнено -0	Ежемесячно 1 раз	40 0
2	Выполнение плана культурно массовой работы для молодежи за месяц	Ежемесячно 1 раз	30 0

	<ul style="list-style-type: none"> • условие-100% выполнение плана, 0,5 ставка- 2 мероприятия в месяц)- • Не исполнение 		
3	Проведение дополнительных мероприятий (1 мероприятие- 5%) <ul style="list-style-type: none"> • Не проведение-0 	Ежемесячно 1 раз	30
4	Результативное ведение работы клубного формирования по профилю работы (1 кружок 10%) <ul style="list-style-type: none"> • Не проведено-0 	Ежемесячно 1 раз	30
5	Выполнение работы, не входящей в должностную инструкцию (пошив костюмов, реквизита, оформление ДК и др.)	Ежемесячно 1 раз	100
6	Участие коллектива кружка для молодежи в районных, региональных и всероссийских проектах, конкурсах, фестивалях и грантах	Ежемесячно 1 раз	30
7	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5%	Ежемесячно 1 раз	30
8	<u>По итогам работы за год</u> Выполнение плана культурно-массовой работы с населением за год (условие-100% выполнение задания) <ul style="list-style-type: none"> • Не проведено-0 	1 раз в год	30
9	Квартал: Выполнение плана культурно-массовой работы с населением (условие-100% выполнение задания), в том числе на платной основе согласно плана; план-36 мероприятий/ <ul style="list-style-type: none"> • Не проведено-0 	квартал 1 раз	30
		итого	До 350

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Специалиста по закупкам»**

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Качество выполняемых работ: За работу с электронными базами данных и в электронном режиме. Соблюдение утвержденных регламентов и методик. Качественное выполнение планов мероприятий	Ежемесячно 1 раз	40
2	Обработка и анализ информации о ценах, работах, услугах согласно Плана- графика	Ежемесячно 1 раз	40

3	Выполнение сверхурочной работы по производственной необходимости по распоряжению руководителя	Ежемесячно 1раз	40
4	Обеспечение эффективности процесса закупок. <ul style="list-style-type: none"> Объем осуществленных закупок конкурентными способами (расчет от начальной максимальной цены контракта). 	Ежемесячно 1раз	50
5	Своевременное и качественное предоставление отчетов, материалов, информации в соответствии с требованиями вышестоящих органов и руководства университета <ul style="list-style-type: none"> Отсутствие замечаний по качеству и срокам предоставления отчетов, материалов, информации Да-100%	Ежемесячно 1раз	50
	Контроль процесса осуществления закупок. <ul style="list-style-type: none"> Исполнение плана закупок 	Ежемесячно 1раз	60%
		итого	До 280

Показатели эффективности деятельности для должности «Водителя»

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта.	Ежемесячно 1раз	50
2	За интенсивность работы (выезды за пределы района);	Ежемесячно 1раз	50
3	За своевременную сдачу отчетов и путевых листов	Ежемесячно 1раз	50
4	Отсутствие замечаний по противопожарной безопасности и санитарному состоянию вверенного оборудования	Ежемесячно 1раз	30
5	Выезды на районные, областные мероприятия	Ежемесячно 1раз	100
		Итого	280

Показатели эффективности деятельности для должности «Бухгалтер»

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Качество выполняемых работ: Своевременность и достоверность подготовки и представления бухгалтерской, финансовой, налоговой и статистической отчетности, запросов Минкультуры НСО.	Ежемесячно 1раз	50

2	Наполняемость электронной базы данных и сайта бус.гов.ру и др.	Ежемесячно 1раз	50
3	Соблюдение сроков подготовки и сдачи бухгалтерской отчетности	1раз в год	40
4	Отсутствие жалоб со стороны работников;	Ежемесячно 1раз	40
5	За своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, отсутствие пени за несвоевременную оплату налогов, сборов	Ежемесячно 1раз	40
6	Выполнение разового распоряжения руководителя	1 раз в квартал	20
	Своевременное проведение инвентаризации	1 раз в год	30
		итого	До 270

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Руководитель кружка»**

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимули- рующих выплат До %
1	Регулярное перевыполнение установленных по данной должности норм труда	Ежемесячно 1 раз	30 0
2	за наличие звания у коллектива	Ежемесячно 1 раз	100
3	за индивидуальные занятия	Ежемесячно 1 раз	30
4	Соблюдение трудовой дисциплины: отсутствие переносов и отмены занятий	Ежемесячно 1 раз	10
5	Создание идеи, ставшей успешно реализованным сетевым проектом. • Не исполнение -0	Ежемесячно 1 раз	30
6	Выполнение работы, не входящей в должностную инструкцию (пошив костюмов, реквизита, оформление ДК и др.)	Ежемесячно 1 раз	50
7	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5%	Ежемесячно 1 раз	30
8	По итогам работы за год Выполнение плана выставочной деятельности согласно плана работы; (план- 16 выставок) (условие-100% выполнение задания)	1 раз в год	20
9	Квартал: Выполнение плана выставочной деятельности согласно плана работы; план- 4 выставки	Ежемесячно 1 раз	10
			До 310

Показатели эффективности деятельности для должности «Хормейстера»

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Качество выполняемых работ: За качественно подготовленные номера художественной самодеятельности.	ежемесячно 1 раз	50
2	участие в организации и проведении массовых художественных мероприятий (фестивалей, смотров, конкурсов, художественных народных праздников,)	ежемесячно 1 раз	50
3	за организацию работы с детьми, детьми инвалидами и маломобильными людьми, одаренными детьми.	ежемесячно 1 раз	50
4	Обеспечение качественного выступления и репетиций ансамблей, солистов и коллективов;	ежемесячно 1 раз	60
5	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5%	ежемесячно 1 раз	30
6	<u>По итогам работы</u> Годовая: участие в выполнении годового плана работы учреждения (условие-100% выполнение задания)	1 раз в год	20
		итого	260

Показатели эффективности деятельности для должности «Аkkомпаниатора»

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Качество выполняемых работ: За качественно подготовленные номера художественной самодеятельности.	ежемесячно 1 раз	50
2	За участие в профессиональных конкурсах (для работников с профессиональным образованием)	ежемесячно 1 раз	60
3	за организацию работы с детьми, детьми инвалидами и маломобильными людьми, одаренными детьми.	ежемесячно 1 раз	50
5	Подготовка нового репертуара согласно разработанного плана коллективов, ансамблей, солистов;	ежемесячно 1 раз	60
7	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5%	ежемесячно 1 раз	30
8	<u>По итогам работы</u>	1 раз в год	30

	Годовая: участие в выполнении годового плана работы учреждения (условие-100% выполнение задания)		
		итого	До 280

Показатели эффективности деятельности для должности «Балетмейстера»

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Качество выполняемых работ: За качественно подготовленные номера художественной самодеятельности.	ежемесячно 1 раз	50
2	За участие в профессиональных конкурсах (для работников с профессиональным образованием)	ежемесячно 1 раз	60
3	За организацию работы с детьми, детьми инвалидами и маломобильными людьми, одаренными детьми.	ежемесячно 1 раз	50
5	Обеспечение качественного сопровождения выступлений и репетиций ансамблей, солистов и коллективов;	ежемесячно 1 раз	60
8	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5%	ежемесячно 1 раз	30
9	<u>По итогам работы</u> Годовая: участие в выполнении годового плана работы учреждения (условие-100% выполнение задания)	1 раз в год	30
		итого	До 280

Показатели эффективности деятельности для должности «Звукорежиссера»

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Качество выполняемых работ: Качественная работа с фонограммами, запись фонограмм. Отсутствие пауз и заминок во время мероприятий	Ежемесячно 1 раз	100
3	Качественное техническое обеспечение проведения культурно-массовых мероприятий	Ежемесячно 1 раз	100
4	Материальная ответственность за сохранение музыкальной аппаратуры в хорошем рабочем состоянии.	Ежемесячно 1 раз	50

7	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5%	ежемесячно 1 раз	30
8	<u>По итогам работы</u> Годовая: участие в выполнении годового плана работы учреждения (условие-100% выполнение задания)	1 раз в год	30
		итого	До 310

**Показатели эффективности деятельности для должности
«Художника-оформителя»**

№	Показатели эффективности	Период оценки (Год, Квартал Ежемесячно)	Размер стимулирующих выплат До %
1	Качество выполняемых работ: За качественное оформление стендов фойе, творческий подход в использовании инвентаря.	Ежемесячно 1 раз	60
2	За качественное сценическое оформление художественно-массовых мероприятий, реклам:	Ежемесячно 1 раз	50
3	За качественное и своевременное оформление афиш культурно-массовых мероприятий учреждения	Ежемесячно 1 раз	20
4	За изготовление и использование реквизита в программах.	Ежемесячно 1 раз	30
5	Выполнение обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией (разовое распоряжение руководителя)	Ежемесячно 1 раз	50
6	За руководство кружком. И выполнение дополнительного объема работ.	Ежемесячно 1 раз	50
7	Инициативность в работе. Участие в проводимых мероприятиях в качестве артиста (помощника) 1 участие-5%	ежемесячно 1 раз	30
8	<u>По итогам работы</u> Годовая: участие в выполнении годового плана работы учреждения (условие-100% выполнение задания)	1 раз в год	30
		итого	До 320

Перечень показателей, за которые может производиться снижение размера стимулирующих выплат при невыполнении норм труда

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат при невыполнении норм труда	Процент снижения за каждый случай (в процентах от максимального размера ДО %)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	до 25% (за каждый факт нарушения)
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, правовых актов, решений и поручений	до 20% (за каждый факт нарушения)
3	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 20%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	10% (за каждый факт нарушения)
5	Невыполнение поручения руководителя	до 20% (за каждый факт)
6	Отсутствие контроля за работой работников	до 10%
7	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 20%
8	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 50% (за каждый факт нарушения)
9	Несоблюдение трудовой дисциплины (замечание, выговор, прогул, другое)	до 75% (за каждый факт нарушения)
10	Не достижение показателей эффективности деятельности, установленных Учреждению на год	до 50% (за 1 и более показатель)
11	Нарушения, правил техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда, норм гигиены и санитарии, антитеррористической безопасности, а также иные правила, установленные Работодателем в соответствии с законодательством РФ	до 100% (за каждый факт нарушения)
12	Невыполнение норм труда	До 30% (за каждый факт нарушения)