

РАССМОТРЕНО

на заседании общего собрания работников
Протокол от 12.12.2024 г. №5

УТВЕРЖДЕНО

приказом МАУДО «Киришский Дворец
творчества имени Л.Н. Маклаковой»
от 13.12.2024 г. №220

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОМ
СТИМУЛИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ МАУДО «КИРИШСКИЙ
ДВОРЕЦ ТВОРЧЕСТВА ИМЕНИ Л.Н. МАКЛАКОВОЙ»**

г. Кириши

2024 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между МАУДО «Киришский Дворец творчества имени Л.Н. Маклаковой» (далее – учреждение) и работниками учреждения (далее - работники).

Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в решениях совета депутатов муниципального образования Киришский муниципальный район Ленинградской области №9/65 от 25.03.2020 г., совета депутатов муниципального образования Киришское городское поселение Киришского муниципального района №8/42 от 26.03.2020 г. (далее - Советы депутатов муниципальных образований).

1.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения утверждается правовым актом Комитета по образованию Киришского муниципального района Ленинградской области (далее – Комитет по образованию), в диапазоне от 1 до 5.

1.3. Оплата труда работников учреждения с учетом всех выплат устанавливается ежегодно на 01 января года, следующего за текущим в размере минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области, при условии, что работником полностью отработана норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.4. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно - телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте учреждения, а также на сайте учредителя.

1.5. Пособие по временной нетрудоспособности, вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), выплачивается застрахованным лицам за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

2. Порядок определения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора учреждения) устанавливаются распорядительным актом учреждения, а директора учреждения – распорядительным актом Комитета по образованию Киришского района с учетом требований и особенностей, установленных настоящим Положением.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее – ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) более высоких, чем по ПКГ, КУ соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. По должностям работников, не включенным в ПКГ, должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2.4. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

2.5. Должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии), за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения,

устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой решениями Советов депутатов муниципальных образований, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее – минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы)).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад (оклад, ставка заработной платы) по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) более чем в два раза, с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.6. Межуровневые коэффициенты устанавливаются по должностям работников образования.

2.7. Штатное расписание учреждения утверждается распорядительным актом учреждения и включает в себя все должности рабочих, руководителей, специалистов и служащих учреждения.

2.8. Месячный размер оплаты труда работников, которым установлена ставка заработной платы, в части, выплачиваемой по ставке заработной платы без учета компенсационных и стимулирующих выплат (далее – выплаты по ставке заработной платы):

– определяется за педагогическую работу, исходя из установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленного работнику объема педагогической работы (педагогической нагрузки, согласно тарификационному списку).

2.9. К должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера) по повышающим коэффициентам к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$ВК_i = ДО_i \times (КК_i + КТ_i - 2),$$

где:

ДО_i – должностной оклад (оклад), выплаты по ставке заработной платы для i-го работника;

КК_i – повышающий коэффициент уровня квалификации для i-го работника;

КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) работника не образует новый должностной оклад (оклад, ставку заработной платы) работника.

2.10. Повышающий коэффициент специфики территории равен 1,0.

2.11. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$КК_i = 1 + КВ_i + ПЗ_i + УС_i,$$

где:

КВ_i – надбавка за квалификационную категорию, классность по отдельным должностям работников для i-го работника;

ПЗ_i – надбавка за почетные, отраслевые, спортивные звания для i-го работника;

УС_i – надбавка за ученую степень для i-го работника.

2.12. Надбавка за квалификационную категорию, классность устанавливается для отдельных категорий работников в следующих размерах:

Категория работников	Квалификационная категория, классность	Надбавка
Педагогические работники	высшая категория	0,30
	первая категория	0,20

Наличие квалификационной категории должно быть подтверждено соответствующим

документом аттестационной комиссии.

Надбавка применяется со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссии.

2.13. Надбавка за почетные, отраслевые звания устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено настоящим Положением, в следующих размерах:

Звание	Надбавка
Почетное звание «Народный», «Заслуженный»	0,30
Звание «Почетный учитель Ленинградской области»	0,20
Отраслевые (ведомственные) звания	0,10

Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного, отраслевого звания.

При наличии у работника нескольких почетных, отраслевых званий надбавка устанавливается по максимальному значению.

2.14. Должностной оклад директора учреждения устанавливается Комитетом по образованию Киришского района в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее – СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностных окладов руководителей учреждений сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей, осуществляется в порядке, установленном Комитетом по образованию Киришского района.

2.15. Должностные оклады по должностям заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада заместителя директора, главного бухгалтера учреждения, равного:

- 90% минимального уровня должностного оклада директора учреждения – для заместителей директора учреждения, главного бухгалтера учреждения.

2.16. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по формуле:

$$СДО_j = \sum_i МДО(оп)_{ij} \times ШЧ(оп)_{ij} / \sum_i ШЧ(оп)_{ij},$$

где:

СДО_j – СДО в j-м учреждении;

МДО(оп)_{ij} - минимальный уровень должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по i-й должности работников j-го учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.5 настоящего Положения;

ШЧ(оп)_{ij} – штатная численность работников j-го учреждения по i-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечни должностей, относимых к основному персоналу: педагог-организатор; методист; аккомпаниатор-концертмейстер; педагог дополнительного образования.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.17. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
I	3,00
II	2,75

Группа по оплате труда руководителей	Коэффициент масштаба управления
III	2,50
IV	2,25
V	2,00
VI	1,75

2.18. Распределение учреждения к группе по оплате труда руководителя и коэффициента масштаба управления ежегодно утверждается распорядительным актом Комитета по образованию Киришского района на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

2.19. К должностным окладам директора, заместителей директора, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.10 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$ВКР_i = ДО_i \times (КТ_i - 1),$$

где:

ДО_i – должностной оклад (оклад) для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения;

КТ_i – повышающий коэффициент специфики территории для i-го руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад директора, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Работникам учреждений устанавливаются, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации, размеры повышений за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в следующих размерах:

Степень вредности условий труда	Надбавка, % от должностного оклада (оклада, выплат по ставке заработной платы)
3 класс, подкласс 3.1	4
3 класс, подкласс 3.2	8
3 класс, подкласс 3.3	12
3 класс, подкласс 3.4	16
4 класс	24

3.3. Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются учреждением с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

3.4. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады (оклады), выплаты по ставке заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам, ставкам заработной

платы), иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.5. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере:

- 20% должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы.

3.6. Работникам учреждения устанавливаются выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Стимулирующие выплаты работникам учреждения, могут быть установлены из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) стимулирующая надбавка по итогам работы;
- в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- г) профессиональная стимулирующая надбавка;
- д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. Стимулирующие выплаты директору учреждения, устанавливаются из следующего перечня выплат:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;
- в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Установление работникам и директору иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пунктах 4.1. и 4.2. настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.4. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

- директору учреждения - по итогам работы учреждения;
- работникам учреждения - по итогам работы конкретного работника.

4.4.1. Премиальные выплаты по итогам работы могут выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения или работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.4.2. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (далее – КПЭ), а также на основе критериев оценки деятельности работника.

Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Совокупность КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае, когда дополнительный и (или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных Комитетом по образованию Киришского района.

4.4.3. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ должно в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника; внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ должны быть адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.4.4. Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается:

- для директора учреждения – распорядительным актом Комитета по образованию Киришского района;
- для прочих работников учреждения – настоящим Положением.

4.4.5. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), определяемый одним из следующих способов:

- в абсолютной величине (в рублях);
- в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) (далее – окладно-ставочная часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника) устанавливается в разрезе соответственно должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и (или) критериев оценки деятельности.

4.4.6. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

- удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (работника), либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;
- плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;
- механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае недостижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, устанавливается механизм или формула, предполагающая увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется фиксированной суммой (за исключением директора).

4.5. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы, результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

4.5.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к базовой части заработной платы работника, учитывая учебную нагрузку работника, но не более, чем на одну ставку.

4.5.2. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал работникам по основной должности и работникам по совместительству.

4.5.3. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и (или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

Перечень КПЭ и (или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливается настоящим Положением.

4.5.4. Оценка фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется на основании решения Комиссии по распределению средств стимулирующей части и экономии фонда оплаты труда, которая действует на основании Положения о комиссии по распределению средств стимулирующей части и экономии фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников. Для директора учреждения – на основании соответствующего локального нормативного акта Комитета по образованию Киришского района.

Результаты оценки фактического достижения плановых значений КПЭ, критериев оценки деятельности доводятся учреждением – до сведения работников, Комитетом по образованию Киришского района - до сведения директора учреждения.

4.5.5. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы, КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы,

должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.6. Премияльные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются только по решению директора учреждения, а для директора учреждения – по решению Комитета по образованию Киришского района.

4.6.1. Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 30 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.6.2. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.7. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного Собрания Ленинградской области, награждением почетными грамотами администрации Киришского муниципального района и Комитета по образованию Киришского района.

4.7.1. Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.7.2. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать 5 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

4.8. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы, окладно-ставочной части заработной платы, либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

4.8.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается работнику учреждения по основной должности.

4.8.2. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников сроком на один квартал в размере 30% от должностного оклада, единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

4.8.3. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно, пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

4.9. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей на основании распорядительного акта учреждения.

Для директора учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются распорядительным актом Комитета по образованию Киришского района, который в том числе предусматривает уменьшение размера стимулирующих выплат руководителю на 100 процентов в случаях:

- выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;
- выявления в отчетном периоде фактов предоставления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;
- наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.10. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением директора учреждения) устанавливаются распорядительным актом учреждения.

Размеры стимулирующих выплат директору учреждения устанавливаются распорядительным актом Комитета по образованию Киришского района.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения в соответствии с настоящим Положением на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается Комитетом по образованию Киришского района.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 размеров месячных должных окладов (окладов) работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать 10 процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных бюджетных и автономных учреждений муниципальных образований

6.1. Муниципальные бюджетные и автономные учреждения муниципальных образований при формировании планов финансово-хозяйственной деятельности планируют годовой фонд оплаты труда работников по следующей формуле:

$$\Phi = \left(12 \times \sum \text{ДО}_j \times (\text{КК}_j + \text{КТ}_j + \text{ПК}_j - 1) \right) + \text{ИК}(y) \times (1 + \text{СТ}(y)) + \text{РК}(y),$$

где:

ДО_j – размер должностного оклада (оклада), выплаты по ставке заработной платы j -го работника;

КК_j – повышающий коэффициент уровня квалификации, установленный для j -го работника;

КТ_j – повышающий коэффициент специфики территории, установленный для j -го работника;

ПК_j – сумма постоянных компенсационных выплат, установленных пунктом 3 настоящего положения, по отношению к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) для j -го работника, определяемых исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{ИК}(y)$ – расчетный годовой объем иных компенсационных выплат работникам, в том числе выплат за выполнение регулярных дополнительных работ, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{РК}(y)$ – расчетный годовой объем компенсационных выплат работникам за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, определяемый исходя из размеров выплат, установленных в учреждении;

$\text{СТ}(y)$ – плановое соотношение стимулирующих выплат и базовой части заработной платы в учреждении.

Для вакантных должностей показатели КК_j , КТ_j , ПК_j определяются как средние значения по соответствующим замещенным должностям.

**Показатели эффективности и результативности деятельности работников МАУДО
«Киришский Дворец творчества имени Л.Н. Маклаковой» для установления
премиальных выплат по итогам работы.**

№ п/п	Показатель	Оценка в рублях
1	Участие работника в мероприятиях, способствующих созданию положительного имиджа учреждения и обеспечивающих его конкурентоспособность в системе дополнительного образования детей на муниципальном и региональном уровнях.	До 15 000
2	Соблюдение работником трудовой дисциплины	До 3 000
3	Участие в общественной жизни учреждения	До 5 000
4	Участие в инновационной и экспериментальной деятельности учреждения	До 15 000
5	Обеспечение сохранности учебного и рабочего оборудования, материалов и имущества учреждения	До 5 000

№ п/п	Показатель	Оценка в % к окладно-ставочной части
1	Увеличение объема работ в связи с заменой временно отсутствующих работников	до 50
2	Расширение зоны обслуживания в связи с сезонными факторами	до 40
3	Выполнение поручений руководителя, не входящих в должностные обязанности	до 50
4	Выплаты по итогам работы за период – квартал	до 50
5	Выплаты по итогам работы за период – год	до 100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности работников МАУДО «Киришский Дворец творчества имени Л.Н. Маклаковой» для установления стимулирующих надбавок по итогам работы.

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе.

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. Работник качественно организует учебно-воспитательную, методическую, культурно-массовую работу в соответствии с требованиями законодательства РФ и локальными нормативными актами. 1.2. Работник качественно и своевременно осуществляет координацию и контроль деятельности заведующих отделами и педагогических работников, качества образовательного процесса, объективность оценки его результатов. 1.3. Работник систематично и целенаправленно организует просветительскую работу для родителей (законных представителей) учащихся по направлениям деятельности Учреждения в соответствии с планом работы Учреждения. 1.4. Работник создаёт необходимые условия для освоения и разработки педагогическими работниками инновационных программ и технологий. 1.5. Представление и обобщение опыта работы на мероприятиях различных уровней. 1.6. Применение работником в организации и сопровождении образовательного процесса современных образовательных технологий, в том числе интернет-технологий.	1-15 1-20 1-5 1-10 1-5 1-15
2	Организация работы Учреждения в режиме инновационной деятельности.	0-20
3	Исполнительская дисциплина	0-10
	Минимальное и максимальное количество %	6-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности заместителя директора по ресурсному обеспечению

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. Работник своевременно и качественно организует, ведёт и руководит деятельностью по ресурсному обеспечению Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ и локальными нормативными актами. 1.2. Работник своевременно и качественно осуществляет контроль своевременного и полного выполнения договорных обязательств, порядка оформления финансово-хозяйственных операций. 1.3. Работник проводит своевременный и качественный анализ и оценку финансовых результатов деятельности Учреждения. 1.4. Представление и обобщение опыта работы на мероприятиях различных уровней. 1.5. Работник качественно осуществляет руководство работниками отдела технического обеспечения в Учреждении.	2-20 2-20 1-15 1-15 1-5
2	Организация работы Учреждения в режиме инновационной деятельности	0-10
3	Исполнительская дисциплина	0-15

	Минимальное и максимальное количество %	7-100
--	--	-------

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
главного бухгалтера**

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. Работник качественно осуществляет формирование учётной политики Учреждения с разработкой мероприятий по её реализации в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и локальными нормативными актами. 1.2. Работник качественно ведёт бухгалтерский учёт хозяйственно – финансовой деятельности и контроль экономного использования материальных, трудовых и финансовых ресурсов. 1.3. Работник качественно формирует и своевременно предоставляет полную и достоверную бухгалтерскую отчётность. 1.4. Осуществляет качественный контроль соблюдения порядка оформления первичных и бухгалтерских документов, расчётов и платёжных обязательств, расходования фонда заработной платы, проведения инвентаризации основных средств, товарно – материальных ценностей и денежных средств, проведения проверок организации бухгалтерского учёта и отчётности. 1.5. Работник своевременно принимает эффективные меры по предупреждению недостач, незаконного расходования денежных средств и товарно-материальных ценностей, нарушений финансового и хозяйственного законодательства. 1.6. Работник качественно осуществляет руководство работниками бухгалтерской службы в Учреждении.	1-20 1-15 1-10 1-10 1-10 1-5
2	Организация работы Учреждения в режиме инновационной деятельности.	0-10
3	Исполнительская дисциплина	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	6-100

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
заведующего отделом**

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. Работник своевременно и качественно осуществляет организацию, координацию и контроль деятельности работников отдела, качества реализуемого направления, объективность оценки его результатов. 1.2. Наличие в отделе всей необходимой документации и соответствие её нормам и требованиям действующего законодательства и локальным нормативным актам. 1.3. Работник принимает активное участие в мероприятиях, направленных на развитие и укрепление материальной базы своего отдела. 1.4. Высокая результативность работы педагогов отдела. 1.5. Применение работником в организации и сопровождении образовательного процесса современных образовательных технологий, в том числе интернет-технологий.	1-10 1-10 1-10 1-10 0-10
2	Организация работы отдела в рамках работы Учреждения в инновационном режиме.	0-20
3	Представление и обобщение опыта своей работы на мероприятиях различных уровней:	

	городской -1 муниципальный-2 областной (региональный)-3 всероссийский (федеральный)-4 международный -5	0-15
4	Исполнительская дисциплина	0-15
	Минимальное и максимальное количество %	4-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности библиотекаря

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. В библиотеке созданы все необходимые условия для обеспечения образовательного процесса средствами библиотечного и информационного обслуживания в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и локальными нормативными актами. 1.2. Работник качественно формирует библиотечный фонд, его систематизацию и хранение. 1.3. Работник качественно и своевременно планирует пополнение библиотечного фонда. 1.4. Работник регулярно организует и проводит культурно-массовые, просветительские мероприятия с учащимися, их родителями (законными представителями) и педагогами. 1.5. Применение работником в организации и сопровождении образовательного процесса современных образовательных технологий, в том числе интернет-технологий.	1-20 1-15 1-5 1-20 0-10
2	Использование инновационных подходов к решению поставленных задач: работник использует различные технические и информационные средства, новые информационные технологии для повышения качества организации функционирования библиотеки, библиотечного и информационного обслуживания детей, педагогов, родителей учащихся (законных представителей).	0-10
3	Исполнительская дисциплина	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	4-100

Показатели эффективности и результативности деятельности методиста

№	Показатели и критерии	Кол-во %
1.	Обеспечение качественного методического сопровождения образовательного процесса в учреждении:	
1.1.	Наличие информационно-методической продукции или проектов локальных нормативных актов, разработанных конкретным работником, в том числе разработанных инструкций по работе в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Ленинградской области»	0-10
1.2.	Участие в организации и проведении методических семинаров, практикумов, «круглых столов», научно-практических конференциях, заседаниях Педагогического совета, Экспертно-методического совета на разных уровнях.	0-10

1.3.	Методическое сопровождение участников, победителей и призёров конкурсов профессионального мастерства.	0-10
1.4.	Подготовка документации на получение педагогическими работниками грантов, званий, наград, премий.	0-10
1.5.	Работа с педагогами по организации работы в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Ленинградской области»	0-5
1.6.	Оказание консультационной помощи учащимся или родителям (законным представителям) несовершеннолетних учащихся при регистрации и оформлении в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Ленинградской области»	0-5
2.	Уровень профессиональной культуры:	
2.1.	Участие в исследовательской, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности учреждения	0-5
2.2.	Результативность участия работника в конкурсах профессионального мастерства.	0-10
2.3.	Участие в проектах и мероприятиях, реализуемых совместно с социальными и сетевыми партнёрами.	0-5
2.4.	Взаимодействие с методическими объединениями и с методическими службами других образовательных организаций, в том числе в рамках внедрения системы персонифицированного финансирования дополнительного образования детей.	0-5
3.	Информационная открытость:	
3.1.	Администрирование информационного сообщества или образовательного ресурса в сети «Интернет».	0-5
3.2.	Обеспечение информационной открытости деятельности методической службы учреждения, в том числе посредством размещения информации в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Ленинградской области», на сайте Учреждения	0-5
4.	Исполнительская дисциплина:	
4.1.	Своевременное и точное выполнение постановлений, решений, распоряжений, поручений, принятых на более высоком уровне управления	0-10
5	Интенсивность и напряженность работы	
5.1.	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	0-5
	Минимальное и максимальное количество %	0-100

Показатели эффективности и результативности деятельности педагога дополнительного образования

№	Показатели и критерии	Кол-во %
1.	Обеспечение высокого уровня организации образовательного процесса:	
1.1	Наличие дополнительной общеразвивающей программы, ее соответствие действующим требованиям законодательства РФ, в том числе индивидуальных образовательных маршрутов, индивидуальных учебных планов.	0-2 0 - отсутствие программы 2 - за разработанную программу
1.2	Наличие и реализация собственной модульной, разноуровневой, сетевой, адаптированной дополнительной общеразвивающей программы (суммируются по наличию, не по кол-ву)	0-8 0-модифицированная программа 3-разноуровневая

		5-модульная/ адаптированная/сетевая (разработанная несколькими организациями)
1.3	Интенсивность и напряжённость работы, связанная с количеством учебных групп, в том числе с группами детей с ОВЗ (1% за группу или 2% за группу с ОВЗ).	1-2 1-за группу 2-за группу ОВЗ
2.	Обеспечение высокого уровня результативности образовательного процесса:	
2.1	Наличие учащихся - победителей и призёров очно-заочных конкурсов различного уровня (проценты суммируются и устанавливаются на 12 календарных месяцев с момента получения Диплома победителя или призёра в очных конкурсах, конкурсах-соревнованиях и выставках, за заочный – на квартал):	0-27
	уровень учреждения -1	
	муниципальный уровень -2	
	областной уровень -6	
	федеральный уровень - 8	
	международный уровень -10	
2.2	Наличие участников в очно-заочных конкурсах различного уровня (проценты суммируются и устанавливаются на 12 календарных месяцев с момента получения Диплома участника в очных конкурсах, конкурсах-соревнованиях и выставках, за заочный – на квартал):	0-6
	муниципальный уровень -1	
	областной уровень - 1	
	федеральный уровень -2	
	международный уровень - 2	
3.	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	
3.1	Представление и обобщение опыта своей работы на мероприятиях различного уровня, участие в очных/заочных конкурсах профессионального мастерства, наличие публикаций (на квартал, баллы суммируются); участие в профессиональных конкурсах методической продукции (устанавливается на 12 месяцев, баллы суммируются):	0-20
	уровень учреждения -2/1	
	муниципальный уровень - 3/2	
	областной уровень - 4/3	
	федеральный уровень – 5/4	
	международный уровень -6/5	
4.	Информационная открытость	
4.1	Администрирование информационного сообщества или образовательного ресурса в сети «Интернет». Использование информационных ресурсов социальных сетей (активное участие в работе профессиональных сообществ, взаимодействие с родителями)	0-3
5.	Исполнительная дисциплина	
5.1	- Отсутствие замечаний по ведению документации со	0-5

	<p>стороны Администрации. Своевременная подача отчетов.</p> <p>- Качественное и своевременное ведение журналов учёта посещаемости учащихся в соответствии с требованиями Положения о ведении и оформлении журнала учета работы педагога дополнительного образования.</p> <p>- Качественная работа в АИС «Навигатор дополнительного образования Ленинградской области».</p>	<p>0-5</p> <p>0-10</p>
5.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей.	0-2
6.	Интенсивность и напряженность работы	
6.1	За создание положительного имиджа Учреждения (по просьбе Администрации: концертная деятельность, оформление выставок, проведение экскурсий и др.)	0-5
6.2	Работа, не входящая в круг должностных обязанностей	0-5
	Минимальное и максимальное количество %	1-100

Показатели эффективности и результативности деятельности аккомпаниатора – концертмейстера

№	Показатели	Кол-во %
1.	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей:	
1.1	Работник обеспечивает качественное музыкальное сопровождение образовательного процесса и культурно - досуговой деятельности учащихся, качественно выполняет подбор мелодий на слух.	1-20
1.2		
1.3	Работник использует современные образовательные технологии, включая компьютерные и информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.	0-10
1.4	Работник создаёт необходимые условия для формирования у учащихся исполнительских навыков, навыков ансамблевой игры, развития художественного вкуса, расширения музыкально-образных представлений и воспитания творческой индивидуальности.	1-10
	Работник оказывает содействие педагогу в организации работы с одарёнными детьми, детьми – инвалидами и детьми с ОВЗ.	0-3 (за ребёнка)
2.	Обеспечение высокого уровня результативности образовательного процесса:	
2.1	Наличие учащихся - победителей и призёров очно-заочных конкурсов различного уровня (проценты суммируются и устанавливаются на 12 календарных месяцев с момента получения Диплома победителя или призёра в очных конкурсах, конкурсах-соревнованиях и выставках, за заочный – на квартал): уровень учреждения -1 муниципальный уровень -2 областной уровень -6 федеральный уровень - 8	0-27

	международный уровень -10	
3.	Обеспечение высокого уровня профессионального мастерства	
3.1	Представление и обобщение опыта своей работы на мероприятиях различных уровней (баллы суммируются): уровень учреждения -2/1 муниципальный уровень -3/2 областной уровень -4/3 федеральный уровень – 5/4 международный уровень -6/5	0-20
4.	Исполнительная дисциплина	0-10
	Минимальное и максимальное количество %	2-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности педагога-организатора

№	Показатели	%
1	Обеспечение качественной организации и проведения массовых досуговых мероприятий:	
	1.1. Наличие разработанных конкретным работником сценариев досуговых программ и иных мероприятий, положений о конкурсах различного уровня в рамках направления своей деятельности	0-10
	1.2. Работник использует современные образовательные технологии	0-10
	1.3. Качественная подготовка и проведение мероприятий различных уровней (баллы суммируются): городской, муниципальный – 2 районный – 4 областной (региональный) – 4 всероссийский (федеральный) – 5	0-15
	1.4. Участие в концертных программах в качестве ведущего	0-5
	1.5. Интенсивность и напряженность работы, связанная с проведением досуговых программ с группами детей с ОВЗ	0-10
2	Уровень профессиональной культуры:	
	2.1. Результативность участия работника в конкурсах профессионального мастерства. Представление и обобщение опыта своей работы на мероприятиях различных уровней.	0-5
	2.2. Работа в жюри. Участие в проектах и мероприятиях, реализуемых совместно с социальными и сетевыми партнерами.	0-10
	2.3. Своевременное и правильное оформление итоговых протоколов конкурсов, информационных запросов, отчетов, писем, подготовка и печать грамот, дипломов победителям и призёрам конкурсов	0-5
3	Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции работника (создание видеоклипов для продвижения мероприятий в социальных сетях, видеопрезентаций к мероприятиям, подбор музыки и футажей)	0-10

4	Увеличение объема работы из-за внеплановых мероприятий	0-10
5	Исполнительская дисциплина и соблюдение профессиональной этики	0-10
	Минимальное и максимальное количество %	0-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности режиссера

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.6. Работник своевременно ведёт планирование репертуара и осуществление своей деятельности	0-15
	1.7. Работник проводит репетиции с творческими коллективами по совершенствованию исполнительского мастерства	0-15
	1.8. Качественная подготовка и проведение мероприятий различных уровней (баллы суммируются): городской, муниципальный – 2 районный – 4 областной (региональный) – 4 всероссийский (федеральный) – 5	0-15
2	Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции работника (создание видеоклипов для продвижения мероприятий в социальных сетях, видеопрезентаций к мероприятиям, подбор музыки и футажей, создание световой партитуры)	0-15
3	Участие в мероприятиях в качестве ведущего	0-10
4	Организация работы по развитию творческих связей с коллективами других учреждений	0-5
5	Использование инновационных подходов к решению поставленных задач (работник использует инновационные методы и приёмы активизации творческого и интеллектуального потенциала детей, их родителей (законных представителей) и педагогов)	0-5
6	Увеличение объема работы из-за внеплановых мероприятий	0-15
7	Исполнительская дисциплина и соблюдение профессиональной этики	0-5
	Минимальное и максимальное количество %	0-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности специалиста по кадрам

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. Работник качественно и своевременно выполняет работу по комплектованию организации кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и локальными нормативными	1-20

	<p>актами.</p> <p>1.2.Работник качественно проводит анализ должностной и профессионально-квалификационной структуры персонала Учреждения, установленной документации по учету кадров, связанной с приемом, переводом, трудовой деятельностью и увольнением работников.</p> <p>1.3.Работник качественно проводит анализ состояния трудовой дисциплины и выполнение работниками Учреждения Правил трудового распорядка, движения кадров, активно участвует в разработке мероприятий по снижению текучести и улучшению трудовой дисциплины.</p> <p>1.4.Работник качественно осуществляет контроль своевременного оформления приема, перевода и увольнения работников, выдачу справок об их настоящей и прошлой трудовой деятельности, строго соблюдает правила хранения и заполнения трудовых книжек, своевременно ведёт подготовку документов для установления льгот и компенсаций, оформления пенсий работникам и другой установленной документации по кадрам.</p>	<p>1-15</p> <p>1-15</p> <p>1-20</p>
2	Эффективность и результативность работы	0-10
3	Исполнительская дисциплина	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	4-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности бухгалтера

№	Показатели	%
1	<p>Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1.1. Работник качественно осуществляет финансово-хозяйственные операции, учет обязательств, имущества, товарно-материальных ценностей и т.д. • 1.2. Работник качественно ведёт работу с налогооблагаемой базой, расчет налогов и их перечисление в бюджеты разного уровня, расчет и перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды (ПФР, ФСС, ФОМС), расчет зарплаты и иных выплат сотрудникам организации, в т.ч. социального характера (материальная помощь, премии, больничные, отпускные, командировочные и т.д.). • 1.3. Работник своевременно и качественно формирует и предоставляет в соответствующие государственные структуры отчетность по налогам и страховым взносам (ПФР, ФСС, ФОМС). 	<p>1-20</p> <p>1-25</p> <p>1-25</p>
2	Эффективность и результативность работы	0-10
3	Исполнительская дисциплина	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	3-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности экономиста

№	Показатели	%
---	------------	---

1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. Работник качественно выполняет работу по осуществлению экономической деятельности Учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и локальными нормативными актами. 1.2. Качественно и своевременно подготавливает исходные данные для составления планов финансово-хозяйственной и экономической деятельности Учреждения. 1.3. Работник качественно выполняет расчеты по материальным, трудовым и финансовым затратам, необходимым для функционирования Учреждения. 1.4. Работник качественно осуществляет экономический анализ хозяйственной деятельности Учреждения, разрабатывает меры по обеспечению режима экономии, определяет экономическую эффективность организации труда всех работников Учреждения.	1-20 1-20 1-15 1-15
2	Эффективность и результативность работы	0-10
3	Исполнительская дисциплина	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	4-100

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
делопроизводителя**

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. Работник качественно ведёт делопроизводство в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и локальными нормативными актами. 1.2. Работник качественно организывает работу с документами (приём, первичную обработку, предварительное рассмотрение, сортировку, регистрацию, организует доставку исполнителям, ведёт информационно-справочную работу, контроль исполнения документов в Учреждении). 1.3. Работник качественно осуществляет текущее хранение документов (разрабатывает номенклатуру дел, проверяет правильность оформления документов, производит формирование дел, контролирует правильное и своевременное распределение и подшивку документов в дела). 1.4. Работник качественно ведёт обработку дел для последующего хранения (проводит проверку сроков хранения документов, составляет внутреннюю опись, производит оформление дел и их обложек, осуществляет передачу дел в архив).	1-20 1-20 1-15 1-15
2	Эффективность и результативность работы	0-10
3	Исполнительская дисциплина	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	4-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности заведующего хозяйством

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. Работник качественно и своевременно осуществляет контроль хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния здания, рационального расходования материалов. 1.2. Работник своевременно принимает необходимые меры по обеспечению социально-бытовых условий для учащихся и работников Учреждения. 1.3. Работник качественно осуществляет руководство работами по благоустройству и уборке территории Учреждения, а также мелкий косметический ремонт, координацию работы подчинённых ему работников.	1-25 1-25 1-20
2	Эффективность и результативность работы	0-10
3	Исполнительская дисциплина	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	3-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности инженера

1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей	
1.1	Работник обеспечивает качественную разработку технической документации, нормативных документов, отчетов по утвержденным формам	1-30
1.2	Работник своевременно осуществляет контроль наличия необходимого оборудования и материалов для осуществления своей профессиональной деятельности, технического состояния оборудования и своевременно информирует об этом непосредственное начальство	1-30
2	Эффективность и результативность работы	1-20
3	Исполнительская дисциплина	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	3-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности техника, художника-оформителя

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: -работник обеспечивает качественное сопровождение мероприятий, проводимых в рамках организации образовательного процесса и культурно – досуговой деятельности и иных мероприятий в части своего функционала в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и локальными нормативными актами; -работник своевременно осуществляет контроль наличия необходимого оборудования и материалов для осуществления своей профессиональной деятельности, технического состояния оборудования и своевременно информирует об этом непосредственное начальство.	1-30 1-30

2	Эффективность и результативность работы	0-20
3	Исполнительская дисциплина	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	2-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности художника по свету

№	Показатели	%
1	Подбор светового оформления при подготовке концертных программ, спектаклей и других мероприятий	0 – 20
2	Внедрение инновационных форм светового оформления театральных представлений и концертных программ	0 – 10
3	Создание световых партитур к концертам, спектаклям и другим мероприятиям	0 – 10
4	Качественное световое сопровождение мероприятий	0 – 20
5	Увеличение объема работы из-за внеплановых мероприятий	0 – 10
7	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и своевременное обслуживание закрепленного оборудования	0 – 10
8	Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции работника (погрузка - разгрузка, выполнение хозяйственных работ по распоряжению руководителей)	0 – 10
9	Исполнительская дисциплина и соблюдение профессиональной этики	0 – 10
	Минимальное и максимальное количество %	0 – 100

Показатели и критерии эффективности и результативности звукорежиссера

№	Показатели	%
1	Качественное звуковое сопровождение мероприятий	0 – 30
2	Подбор звукового оформления при подготовке концертных программ, спектаклей и других мероприятий	0 – 10
3	Качественная запись и монтаж звуковых фонограмм, заставок	0 – 10
4	Внедрение инновационных форм звукового оформления мероприятий	0 – 10
5	Увеличение объема работы из-за внеплановых мероприятий	0 – 10
6	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и своевременное обслуживание закрепленного оборудования	0 – 10
7	Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции работника (погрузка - разгрузка, выполнение хозяйственных работ и поручений по распоряжению руководителей)	0 – 10
8	Исполнительская дисциплина и соблюдение профессиональной этики	0 – 10

	Минимальное и максимальное количество %	0 – 100
--	--	---------

**Показатели и критерии эффективности и результативности
звукооператора**

№	Показатели	%
1	Качественное звуковое и видеосопровождение мероприятий	0 – 30
2	Подбор звукового и видеооформления при подготовке концертных программ, спектаклей и других мероприятий	0 – 20
3	Внедрение инновационных форм звукового и видеооформления мероприятий	0 – 10
4	Увеличение объема работы из-за внеплановых мероприятий	0 – 10
5	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и своевременное обслуживание закрепленного оборудования	0 – 10
6	Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции работника (погрузка - разгрузка, выполнение хозяйственных работ и поручений по распоряжению руководителей)	0 – 10
7	Исполнительская дисциплина и соблюдение профессиональной этики	0 – 10
	Минимальное и максимальное количество %	0 – 100

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
машиниста сцены**

№	Показатели	%
1	Качественное сопровождение мероприятий на сцене	0 – 20
2	Качественный монтаж и демонтаж декораций, предотвращение аварийных ситуаций	0 – 20
3	Подготовка и ремонт декораций	0 – 20
4	Увеличение объема работы из-за внеплановых мероприятий	0 – 10
5	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и своевременное обслуживание закрепленного оборудования	0 – 10
6	Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции работника (погрузка - разгрузка, выполнение хозяйственных работ и поручений по распоряжению руководителей)	0 – 10
7	Исполнительская дисциплина и соблюдение профессиональной этики	0 – 10
	Минимальное и максимальное количество %	0 – 100

**Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности
костюмера**

№	Показатели	%
1	Изготовление сценических костюмов	0 – 30
2	Художественное конструирование (моделирование) концертных и театральных костюмов	0 – 20
3	Глажка, подгонка, мелкий ремонт костюмов и реквизита	0 – 10
4	Ведение журнала учета, регистрации костюмов и реквизита	0 – 5
5	Проведение в установленном порядке списание костюмов при их износе или утрате, а также предоставление достоверной информации для бухгалтерской отчетности в установленные сроки	0 – 10
6	Дополнительный объем работы, не входящий в основные функции работника (изготовление поясов, бижутерии, аксессуаров из ткани и др. материалов)	0 – 10
7	Обеспечение соблюдения режимов хранения в костюмерной	0 – 5
8	Исполнительская дисциплина и соблюдение профессиональной этики	0 – 10
	Минимальное и максимальное количество %	0 – 100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности уборщика служебных помещений

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: -работник качественно осуществляет уборку служебных помещений; -работник осуществляет контроль за сохранностью и содержанием в надлежащем виде инвентаря	1-25 1-25
2	Увеличение объема работ.	0-25
3	Исполнительская дисциплина	0-25
	Минимальное и максимальное количество %	2-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности сторожа, вахтера, дворника, гардеробщика

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: -работник качественно осуществляет свою профессиональную деятельность в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и локальными нормативными актами; -работник своевременно осуществляет контроль в рамках своей компетенции и своевременно сообщает непосредственному начальству обо всех нарушениях, опасных, непредвиденных, нестандартных, форс-мажорных ситуациях, обнаруженных поломках и неисправностях в работе обеспечения безопасности Учреждения.	1-25 1-25
2	Увеличение объема работ.	0-20
3	Эффективность и результативность работы.	0-10
4	Исполнительская дисциплина	0-20

	Минимальное и максимальное количество %	2-100
--	--	-------

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности слесаря-ремонтника, слесаря-сантехника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: 1.1. Работник качественно осуществляет свою профессиональную деятельность в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ и локальными нормативными актами; 1.2. Работник качественно осуществляет содержание в должном состоянии основного здания, вспомогательных и хозяйственных сооружений и построек, территории Учреждения; 1.3. Работник качественно осуществляет содержание в надлежащем рабочем состоянии системы центрального отопления, канализации, водоснабжения, энергоснабжения, вентиляции, водостоков, кондиционирования, теплоснабжения и прочего оборудования, которое обеспечивает эффективную работу Учреждения; 1.4. Работник качественно осуществляет текущий ремонт систем водоснабжения, центрального отопления, водостоков канализации, теплоснабжения, кондиционирования воздуха и вентиляции, всего оборудования, конструкций и механизмов с выполнением паяльных, слесарных и сварочных работ; 1.5. Работник своевременно осуществляет контроль в рамках своей компетенции и своевременно устраняет повреждения и неисправностей или сообщает о них непосредственному начальству.	1-10 1-10 1-10 1-10 1-10
2	Отсутствие и своевременная ликвидация аварийных ситуаций.	0-20
3	Исполнительская дисциплина	0-20
4	Эффективность и результативность работы.	0-10
	Минимальное и максимальное количество %	5-100

Показатели и критерии эффективности и результативности деятельности рабочего по уходу за животными

№	Показатели	%
1	Высокая результативность при выполнении должностных обязанностей: -работник качественно осуществляет свою профессиональную деятельность в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, локальными нормативными актами и должностной инструкцией.	1-40
2	Эффективность и результативность работ.	0-20
3	Исполнительская дисциплина	0-20
4	Увеличение объёма работ.	0-20
	Минимальное и максимальное количество %	1-100

