СОГЛАСОВАНО
Начальник Управления культуры
Администрации города Екатеринбурга

_____ И.Н. Марков

«28» апреля 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУК ОМПУ

_____ Е.В. Евдокимова

«___» апреля 2021 г.

# ПОЛОЖЕНИЕ
## о системе оплаты, стимулирования труда и премирования работников муниципального автономного учреждения культуры «Объединенный музей писателей Урала»

(Новая редакция)

Екатеринбург
2021

Оглавление

1. Общие положения ..... 3
2. Фонд оплаты труда ..... 4
3. Заработная плата ..... 5
3.1 Должностные оклады ..... 5
3.2 Надбавки к окладу ..... 6
3.2.1 Надбавки за выслугу лет ..... 7
3.2.2 Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков ..... 8
3.2.3 Персональный повышающий коэффициент ..... 9
3.2.4 Повышающий коэффициент за квалификационную категорию ..... 9
3.2.5 Повышающий коэффициент по занимаемой должности ..... 10
3.3 Компенсационные выплаты ..... 10
3.4 Стимулирующие выплаты ..... 12
3.4.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы ..... 12
3.4.2 Выплата за профессиональное мастерство ..... 12
3.4.3 Порядок назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство ..... 13
3.4.4 Особенности назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство отдельным категориям работников ..... 14
3.4.5 Выплата за выдающиеся профессиональные достижения и (или) освоение новых трудовых функций ..... 15
3.5 Премирование ..... 15
4. Материальная помощь ..... 16
5. Расчетный листок ..... 16
Приложения ..... 17

## 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда, премировании и стимулировании работников Муниципального автономного учреждения культуры «Объединенный музей писателей Урала» (МАУК ОМПУ) (далее – Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда и обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников МАУК ОМПУ (далее – Учреждение).

Положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников Учреждения, достижения лучших конечных результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для проявления активности каждого работника.

Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Главы Екатеринбурга от 01.11.2010 № 5033 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных образовательных учреждений культуры, реализующих образовательные программы дополнительного образования детей, муниципального образования «город Екатеринбург» (с изм. и доп.).

Положение разработано на основе следующих принципов:

- недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников Учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления;
- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения заработной платы максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также с результатами деятельности Учреждения;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения.

Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

Понятия и термины, используемые в Положении:

Фонд оплаты труда – совокупность средств Учреждения, затраченных на выплаты трудовому коллективу за определенный временной период.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. Состоит из должностного оклада (далее – оклад, должностной оклад), надбавок к окладу, стимулирующих (далее – стимулирующие выплаты, выплаты стимулирующего характера), иных поощрительных и компенсационных выплат.

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета надбавок, стимулирующих, иных поощрительных, компенсационных и социальных выплат.

Надбавки к окладу – дополнительные выплаты работнику, установленные работодателем на определенный срок посредством повышающих коэффициентов к окладу или процентов от оклада.

Стимулирующая выплата – выплата с целью поощрения работника за эффективность деятельности, достижение определенных результатов, а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов.

Премия – выплата, обеспечивающая поощрение работников, которые добросовестно исполняют трудовые обязанности. Порядок и основания для начисления премиальных выплат определяются решением руководителя Учреждения.

Компенсационная выплата – выплата за труд, выполненный в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных (тяжелые работы, вредные условия труда, работа в ночное время и сверхурочная, работа в особых климатических условиях и т.п.).

Материальная помощь – социальная выплата работнику, оказавшемуся в особой жизненной ситуации.

## 2. Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидии, предоставляемой Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им муниципальных услуг (выполнением работ) в соответствии с муниципальным заданием; средств Учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление надбавок, стимулирующих, иных поощрительных и компенсационных выплат.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из базовой и стимулирующей части.

Базовая часть фонда оплаты труда работников рассчитывается на основании штатного расписания Учреждения, утвержденного руководителем Учреждения и согласованного с учредителем – Управлением культуры Администрации города Екатеринбурга (далее – Учредитель).

Базовая часть состоит из:

1) фонда должностных окладов (суммы окладов по штатному расписанию учреждения);
2) фонда надбавок к окладам;
3) фонда компенсационных выплат.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников должна составлять не менее 20 процентов годового фонда оплаты труда. Предельный размер стимулирующей части рассчитывается исходя из максимально возможной суммы стимулирующих выплат работникам Учреждения (до 500 процентов к окладу каждого работника Учреждения).

Стимулирующая часть состоит из средств, обеспечивающих:

- стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующие выплаты за профессиональное мастерство;
- стимулирующие выплаты за выдающиеся профессиональные достижения и (или) освоение новых трудовых функций.

## 3. Заработная плата

Заработная плата работников основывается на отнесении их должностей к профессиональным квалификационным группам (Приложения 1, 2, 3) и включает в себя должностной оклад, надбавки к окладу, стимулирующие, иные поощрительные и компенсационные выплаты.

Заработная плата предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Заработная плата работника (без учета надбавок к окладу, стимулирующих и иных поощрительных выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше ранее установленной заработной платы (без учета надбавок к окладу, стимулирующих и иных поощрительных выплат) при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором, заключенным в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

### 3.1 Должностные оклады

Минимальные размеры должностных окладов устанавливаются распорядительным документом (постановлением) Администрации города Екатеринбурга.

Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размеры окладов работников с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер оклада работника Учреждения, установленный руководителем Учреждения, должен составлять не более двух минимальных окладов, утвержденных распорядительным документом (постановлением) Администрации города Екатеринбурга.

Должностной оклад руководителя Учреждения ежегодно устанавливается Учредителем.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10–30 процентов ниже его должностного оклада.

Минимальные размеры окладов работников культуры и искусства (руководящих работников (за исключением руководителя Учреждения и его заместителей), специалистов и служащих) устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (Приложение 1).

Минимальные размеры окладов работников, занимающих общеотраслевые должности, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (Приложение 2).

Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам (Приложение 3).

В случае отсутствия необходимой должности руководящего работника, специалиста, служащего, профессии рабочего в перечнях профессиональных квалификационных групп (Приложения 1, 2, 3) учреждение вправе по согласованию с Учредителем ввести необходимую должность или профессию. Указанная должность или профессия должна не противоречить уставным целям Учреждения и присутствовать или в профессиональных стандартах, или в разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, или в разделах Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанная должность или профессия должна обоснованно соответствовать определенному квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы. Размеры окладов (должностных окладов) по таким должностям устанавливаются Учреждением по согласованию с Учредителем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

## 3.2 Надбавки к окладу

Настоящим Положением предусмотрены следующие надбавки к окладу:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков;

надбавки, установленные посредством повышающих коэффициентов:

- персональных повышающих коэффициентов,
- за квалификационные категории,
- по занимаемым должностям.

К окладам работников культуры и искусства (Приложение 1) устанавливаются следующие надбавки:

надбавка за выслугу лет;

надбавка за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков;

надбавки, установленные посредством повышающих коэффициентов:

- персональных повышающих коэффициентов,
- за квалификационные категории,
- по занимаемым должностям.

К окладам работников, занимающим общеотраслевые должности (Приложение 2), и к окладам рабочих (Приложение 3) устанавливаются следующие надбавки:

надбавка за выслугу лет;

надбавки, установленные посредством повышающих коэффициентов:

- персональных повышающих коэффициентов.

Повышающие коэффициенты за квалификационные категории и повышающие коэффициенты по занимаемым должностям применяются в отношении должностей работников культуры и искусства, предусматривающих внутридолжностное категорирование в соответствии с Квалификационными характеристиками должностей работников культуры,

искусства и кинематографии, утвержденными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н.

Повышающие коэффициенты за квалификационные категории и повышающие коэффициенты по занимаемым должностям в отношении общеотраслевых должностей и профессий рабочих не применяются.

Внутридолжностные категории общеотраслевых должностей и разряды профессий рабочих учитываются при установлении должных окладов (Приложение 2, 3).

Перечень общеотраслевых должностей работников Учреждения, имеющих внутридолжностное категорирование в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, представлен в Приложении 5.

Размер надбавок с применением повышающего коэффициента к окладу определяется путем умножения величины оклада работника на повышающий коэффициент.

Надбавки за выслугу лет и надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков устанавливаются посредством процентов от оклада.

Надбавки к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих и компенсационных выплат.

Руководителю учреждения и его заместителям указанные в данном разделе надбавки к окладу не устанавливаются.

### 3.2.1 Надбавки за выслугу лет

Размеры надбавок за выслугу лет (в процентах от оклада) определяются в зависимости от общего стажа работы в учреждениях (организациях) культуры и образовательных учреждениях (организациях) в сфере культуры:

от одного года до трех лет – 5 процентов;

от трех до пяти лет – 10 процентов;

свыше пяти лет – 15 процентов.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, засчитываются:

время работы как по основному месту работы, так и по совместительству в учреждениях (организациях) культуры, образовательных учреждениях (организациях) в сфере культуры;

время обучения работников образовательных учреждений культуры в учебных заведениях сферы культуры, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, в случае если до начала обучения они работали в образовательных учреждениях в сфере культуры;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях на условиях найма с учреждениями культуры, образовательными учреждениями в сфере культуры;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе

на другую работу с последующим восстановлением по прежнему месту работы (должности) по решению государственной инспекции труда или суда;

время работы в учреждениях и организациях культуры стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно в рамках заработной платы с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в оплачиваемом отпуске или в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период прохождения обучения в учебном учреждении по программам переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы при сохранении за работником средней заработной платы и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, подтверждающие периоды трудовой деятельности. Документы могут быть представлены работником в подлиннике, либо в виде копий или выписок, заверенных в установленном порядке.

Расчет выслуги лет для назначения и выплаты работнику надбавки за выслугу лет производится специалистом по кадрам и оформляется в виде справки в двух экземплярах, один из которых хранится в отделе кадров, а второй выдается работнику под роспись. При необходимости в Учреждении может быть создана комиссия по установлению трудового стажа, деятельность которой регламентируется соответствующим распорядительным документом.

Назначение надбавки производится приказом руководителя Учреждения, основанием которого является представление специалиста по кадрам.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размера выплаты надбавки за выслугу лет рассматриваются в установленном законодательством порядке.

### 3.2.2 Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков

Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков устанавливаются:

- за почетное звание по профилю профессиональной деятельности,
- за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по профилю профессиональной деятельности (за исключением лиц, занимающих должности научных сотрудников),
- за использование в своей работе одного и несколько иностранных языков.

Данные надбавки устанавливаются в размерах:

- за наличие ученой степени доктора наук или почетного звания «Народный артист», «Народный художник» – 20 процентов от оклада;

– за наличие ученой степени кандидата наук или почетного звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», «Заслуженный учитель» – 10 процентов от оклада;

– за использование в работе одного и более иностранных языков – 15 процентов от оклада;

– за наличие ученой степени доктора наук или почетного звания «Народный артист», «Народный художник» при использовании в работе одного и более иностранных языков – 35 процентов от оклада;

– за наличие ученой степени кандидата наук или почетного звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный художник», «Заслуженный учитель» при использовании в работе одного и более иностранных языков – 25 процентов от оклада.

Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени устанавливаются приказом руководителя Учреждения по представлению специалиста по кадрам в следующие сроки:

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания;

– при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения о выдаче Высшей аттестационной комиссией диплома кандидата наук;

– при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

Работник обязан предоставить специалисту по кадрам МАУК ОМПУ документы, подтверждающие наличие почетного звания, ученой степени, в трехдневный срок с момента их получения.

Надбавка за использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается приказом руководителя Учреждения в случае, если это предусмотрено должностными обязанностями работника.

Надбавки за наличие почетного звания, ученой степени и использование в работе иностранных языков устанавливаются по одному из оснований, имеющему большее значение.

### 3.2.3 Персональный повышающий коэффициент

Персональный повышающий коэффициент к окладу работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, его размерах, сроке действия, а также его отмене принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

### 3.2.4 Повышающий коэффициент за квалификационную категорию

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается для работников артистического персонала, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование в соответствии с Квалификационными характеристиками должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам за квалификационные категории назначаются работникам, прошедшим аттестацию, в размерах:

ведущий мастер сцены – 0,20;

высшая категория – 0,15;
первая категория – 0,10.

Присвоение квалификационной (внутридолжностной) категории производится в соответствии с Положением об аттестации работников МАУК ОМПУ.

### 3.2.5 Повышающий коэффициент по занимаемой должности

Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности работников культуры и искусства (за исключением должностей артистического персонала), предусматривающие внутридолжностное категорирование в соответствии с Квалификационными характеристиками должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности в зависимости от внутридолжностной категории представлены в Приложении 4.

Присвоение внутридолжностной категории производится в соответствии с Положением об аттестации работников МАУК ОМПУ.

### 3.3 Компенсационные выплаты

С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- за занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в местности с особыми климатическими условиями;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата за занятость на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Доплата работникам Учреждения за работу в местности с особыми климатическими условиями устанавливается посредством районного коэффициента в размере 15%, определенного Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591.

Работнику, выполняющему порученную дополнительную работу, осуществляется соответствующая доплата (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации): за совмещение профессий (должностей), за дополнительную работу по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника как по другой, так и по такой же профессии

(должности) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (статья 60.2 Трудового кодекса российской Федерации).

Сверхурочной считается работа сверх нормальной дневной нормы часов (8 часов). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). Привлечение к сверхурочной работе производится строго по приказу руководителя Учреждения и при производственной необходимости. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов от оклада за каждый час работы в ночное время. Расчет данной доплаты определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из установленной работнику продолжительности рабочей недели. Работа в ночное время производится строго по приказу руководителя Учреждения при обоснованной производственной необходимости. Доплата за работу в ночное время по письменно оформленному желанию работника может быть заменена на время отдыха, равное двойному количеству часов, отработанных в ночное время.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере:

– одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

– двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет данной доплаты определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих дней (часов) в соответствующем календарном году, исходя из установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с согласия работника и производится строго по приказу руководителя Учреждения при обоснованной производственной необходимости.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

### 3.4 Стимулирующие выплаты

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за профессиональное мастерство;
- за выдающиеся профессиональные достижения и (или) освоение новых трудовых функций.

Решение об установлении стимулирующих выплат принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Максимальный суммарный размер стимулирующих выплат работнику – 500 процентов от оклада.

#### 3.4.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена всем категориям работников Учреждения, кроме рабочих. Данная стимулирующая надбавка устанавливается:

за сложность, напряженность, особый режим и график работы, организацию и выполнение мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности, авторитета и имиджа учреждения;

за внедрение новых методов и разработок, использование современных информационных технологий и инноваций;

за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и семинаров, выполнение научно-исследовательской и методической работы, участие в инновационной деятельности, разработку и реализацию авторских программ, других мероприятий;

за освоение инновационных технологий и методологий в научной, педагогической и административной деятельности;

за участие в конференциях, симпозиумах, мастер-классах и др.

Выплата устанавливается в соответствии с Порядком начисления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за профессиональное мастерство (пункт 3.4.3 настоящего Положения).

#### 3.4.2 Выплата за профессиональное мастерство

Работникам, осуществляющим свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться стимулирующая выплата за профессиональное мастерство с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается в соответствии с Порядком начисления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за профессиональное мастерство (пункт 3.4.3 настоящего Положения).

### 3.4.3 Порядок назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство назначаются дифференцированно, с учетом личного вклада работника, а также в соответствии с качеством и объемом выполняемой им работы.

Для расчета выплат стимулирующего характера вводятся критерии эффективности и качества работы для каждого наименования должности (профессии) работников Учреждения (кроме работников подразделения «Научно-методический центр») с целью оценки степени интенсивности и результатов труда или профессионального мастерства при исполнении должностных обязанностей (Приложение 6).

Каждому критерию настоящим Положением присваивается определенное количество баллов. Сумма баллов рассчитана на штатную единицу (одну ставку) по занимаемой должности. Внутри каждого критерия устанавливается верхняя и нижняя граница определения баллов. Наименьшее количество баллов присваивается позициям, имеющим меньшее значение для данного вида деятельности, наибольшее количество – позициям, определяющим достижение наивысших результатов деятельности.

В соответствии с организационными изменениями (изменение объема и содержания муниципального задания, изменение планов работы Учреждения, изменение показателей оценки эффективности деятельности Учреждения, другие изменения) возможна корректировка как самих критериев, так и их количественного значения в баллах.

При исполнении должностных обязанностей работником в удаленном (дистанционном) режиме балльное значение некоторых критериев оценки по решению руководителя Учреждения может равняться нулю. Информация об изменении балльных значений критериев оценки отражается в приказе руководителя Учреждения о переводе работника на удаленный (дистанционный) режим работы.

Оценка деятельности каждого работника проводится ежемесячно (за исключением деятельности работников подразделения «Научно-методический центр»). Итоги работы фиксируются в первичных документах учета и отчетности, установленных в Учреждении – оценочных листах. Форма оценочного листа приведена в Приложении 7.

Руководители структурных подразделений Учреждения на основе анализа первичных документов учета и в соответствии с критериями оценки результатов работы, установленными в Учреждении для каждой группы работников, представляют оценочные листы на рассмотрение тому заместителю руководителя Учреждения, в подчинении которого они находятся, а в случае прямого подчинения – непосредственно руководителю Учреждения в срок не позднее 20 числа текущего месяца, а если данное число является нерабочим днем – в первый рабочий день после этого числа.

Заместители руководителя Учреждения в течение 02 (двух) дней с момента получения документа осуществляют его проверку на основе собственных данных учета (отчетов о работе подразделения, актов о фиксации нарушений при выполнении должностных обязанностей), после чего корректируют представленный документ и дополняют его данными на руководителя соответствующего подразделения и согласовывают его путем подписания листа. Заместители руководителя Учреждения, подписывая оценочный лист, своими подписями утверждают достоверность оценочных листов работников.

Аналогичную процедуру, проводит руководитель Учреждения в отношении непосредственно подчиненных ему подразделений, а также в отношении заместителей руководителя Учреждения и прямо подчиненных работников.

Результаты деятельности работников, отраженные в оценочных листах, утверждаются руководителем Учреждения.

На основании согласованных заместителями руководителя Учреждения и утвержденных руководителем Учреждения оценочных листов, специалист по кадрам подсчитывает общее количество набранных работниками баллов и создает сводный оценочный лист (Приложение 8).

Сводный оценочный лист утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения его заместителей. Мнение заместителей руководителя Учреждения выражается путем проставления ими своих подписей на сводном оценочном листе Учреждения. Мнение заместителей руководителя Учреждения является совещательным, принимается руководителем Учреждения во внимание, но может не учитываться им при назначении стимулирующих выплат.

На основе сводного оценочного листа вычисляется стоимостной эквивалент (цена в рублях) одного балла, который равен частному, полученному от деления общей суммы средств, предназначенных для выплаты стимулирующих надбавок на общее количество набранных баллов всеми работниками Учреждения.

На основе полученных данных руководитель Учреждения принимает решение и, в случае обеспеченности такой выплаты денежными средствами учреждения (в пределах лимитов бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности), издает соответствующий приказ о назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения в конкретных стоимостных величинах. В случае уменьшения финансовых средств на стимулирующую часть фонда оплаты труда руководитель Учреждения может не издавать приказ о назначении таких выплат, либо корректировать выплаты.

Результаты оценки деятельности работника в части размера персональной стимулирующей выплаты доводятся до сведения каждого работника Учреждения – получателя такой выплаты – в расчетном листке.

Процедура обжалования. В случае несогласия с результатами оценки, работники Учреждения в течение 05 (пяти) дней со дня получения расчетного листка по заработной плате вправе подать, а непосредственный руководитель обязан принять и немедленно довести до сведения руководителя Учреждения обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Руководитель Учреждения на основании такого заявления назначает комиссионную проверку, продолжительностью не более 15 дней. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедуры установления оценки или допущения технической ошибки, повлекших неверную оценку профессиональной деятельности работника (выраженную в оценочных баллах) руководитель Учреждения принимает меры для ее исправления. Ответственность за допущенную ошибку несет работник, ее допустивший.

### 3.4.4 Особенности назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство отдельным категориям работников

Работникам структурного подразделения «Научно-методический центр» стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство устанавливаются сроком на один год. Основанием назначения персональной стимулирующей выплаты являются объем, качество работы и личный вклад работника.

Работникам, занимающим должность «кассир билетный», ежемесячно назначается стимулирующая выплата за интенсивность работы в размере 1% от объема продаж билетов. Решение о назначении стимулирующей выплаты принимает руководитель Учреждения на основании служебной записки заведующего билетными кассами.

Работникам, занимающим должности «артист драмы», ежемесячно назначается стимулирующая выплата за исполнение ролей в спектаклях и проектах Учреждения. Размер стимулирующей выплаты устанавливается руководителем Учреждения по итогам выполненных работ.

Руководителю учреждения стимулирующая выплата назначается Учредителем один раз в год с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждений, устанавливаемыми Учредителем).

### 3.4.5 Выплата за выдающиеся профессиональные достижения и (или) освоение новых трудовых функций

Стимулирующие выплаты за выдающиеся достижения и (или) освоение новых трудовых функций, необходимость в которых возникает в связи с появлением соответствующих норм и требований, назначаются работникам приказами руководителя Учреждения, в которых отражаются основания назначения, размер и срок действия данных стимулирующих выплат.

Предельный размер стимулирующих выплат за выдающиеся достижения и (или) освоение новых трудовых функций ограничивается максимальным суммарным размером стимулирующих выплат работнику – 500 процентов от оклада.

## 3.5 Премирование

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

за особые достижения в профессиональной деятельности;

за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за результаты труда в установленный период.

Премия за особые достижения в профессиональной деятельности назначается в размере до пяти окладов. Показателями особых достижений в профессиональной деятельности являются: поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоение почетных званий Российской Федерации и награждение знаками отличия Российской Федерации, орденами и медалями Российской Федерации, Почетными грамотами, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Свердловской области, Администрации города Екатеринбурга.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается: за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, за обеспечение безаварийного, безотказного и бесперебойного функционирования инженерных и

хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, за другие виды важных и срочных работ.

Выплата премии осуществляется единовременно. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Премирование работников учреждения осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Решение о премировании работников принимается руководителем Учреждения.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.п.

## 4. Материальная помощь

Материальная помощь – социальная выплата работнику, оказавшемуся в особой жизненной ситуации.

Материальная помощь оказывается работникам Учреждения, как правило, в связи с лечением, со смертью члена семьи работника, с ущербом, причиненным какой-либо чрезвычайной ситуацией. В случае смерти самого работника материальную помощь могут получить его близкие родственники (при представлении копий документов, подтверждающих родственные связи, копии свидетельства о смерти).

По усмотрению руководителя Учреждения возможно предоставление материальной помощи по иным причинам (бракосочетание, рождение ребенка и др.).

Материальная помощь является выплатой непроизводственного характера, не зависит от результатов деятельности Учреждения и не связана с индивидуальными результатами работников.

Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда.

Размер материальной помощи устанавливается руководителем Учреждения и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации и финансовых возможностей Учреждения. Материальная помощь может предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года.

## 5. Расчетный листок

Расчетный листок содержит все начисленные работнику и удержанные с дохода суммы:

- составные части зарплаты, причитающейся работнику за отработанный период (оклад, надбавки, премии и т.д.);
- иные начисления (компенсации, материальная помощь и т. д.);
- удержания из зарплаты и их основания (НДФЛ, алименты и пр.);
- итоговая сумма, подлежащая выплате работнику.

Выдача расчетных листков должна производиться не позднее дня окончательного расчета с сотрудником за месяц – при выплате второй части заработной платы (ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации).

Расчетный листок при выплате только отпускных не выдают, так как отпускные не являются зарплатой.

При увольнении работнику в обязательном порядке оформляется расчетный лист в день увольнения, т.к. выплачиваются все полагающиеся суммы, в том числе зарплата.

Расчетные листки по зарплате выдаются в бумажном виде.

Ответственность за своевременную выдачу расчетных листков несет лицо, назначенное приказом директора.

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

ПЕРЕЧЕНЬ
профессиональных квалификационных групп должностей
и размеры окладов (должностных окладов) работников культуры и искусства:
руководящих работников, специалистов, служащих
(за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера)

| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|---|---|---|
| Деятельность концертных и театральных залов | | |
| Руководители | Заведующий билетными кассами<br>Заведующий костюмерной<br>Начальник машинного цеха | 9480 |
| Художественный персонал | Заведующий художественно-постановочной частью<br>Руководитель литературной частью | 9480 |
| Артистический персонал | Артист драмы | 8280 |
| Специалисты | Звукорежиссер | 9480 |
| | Администратор<br>Фотограф<br>Художник по свету<br>Художник-гример<br>Художник-декоратор | 8280 |
| | Помощник режиссера | 7200 |
| Служащие | Кассир билетный<br>Контролер билетов | 5400 |
| Деятельность музеев | | |
| Руководители | Главный хранитель музейных предметов<br>Заведующий билетными кассами<br>Заведующий музеем<br>Заведующий отделом музея<br>Ученый секретарь музея | 9480 |
| Специалисты | Менеджер по культурно-массовому досугу<br>Методист<br>Научный сотрудник<br>Специалист по связям с общественностью<br>Специалист по учетно-хранительской документации<br>Специалист по экспозиционно-выставочной деятельности<br>Фотограф<br>Хранитель фондов<br>Художник-дизайнер | 8280 |

| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|---|---|---|
| | Экскурсовод | |
| | Инженер по эксплуатации объектов культурного наследия | 7200 |
| Служащие | Администратор<br>Кассир билетный<br>Контролер билетов<br>Музейный смотритель | 5400 |
| Деятельность библиотек | | |
| Руководители | Заведующий библиотекой | 9480 |
| | | |

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

ПЕРЕЧЕНЬ
профессиональных квалификационных групп должностей
и размеры должностных окладов работников,
занимающих общеотраслевые должности

| Квалификационный уровень | Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих второго уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | Секретарь руководителя | 6060 |
| 2-й квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 6365 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | Специалист по кадрам<br>Специалист по маркетингу<br>Специалист по охране труда<br>Электроник | 6895 |
| 2-й квалификационный уровень | Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория | 7243 |
| 3-й квалификационный уровень | Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория<br><br>Аналитик<br>Инженеры (всех специальностей)<br>Программист<br>Юрисконсульт | 7592 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня» | | |
| 1-ый квалификационный уровень | Начальник отдела | 7870 |
| 2-й квалификационный уровень | Главный[1] инженер | 9835 |

[1] За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

ПЕРЕЧЕНЬ
профессиональных квалификационных групп должностей
и размеры окладов работников, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих

| Квалификационный уровень | Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
|---|---|---|
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня» | | |
| Первый квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение первого, второго и третьего квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС[1]<br>Гардеробщик<br>Дворник<br>Костюмер<br>Машинист сцены<br>Монтировщик сцены<br>Осветитель<br>Подсобный рабочий<br>Реквизитор<br>Садовник<br>Уборщик производственных и служебных помещений | 4179 |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня» | | |
| Первый квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение четвертого и пятого квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС<br>Водитель автомобиля | 6060 |
| Второй квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение шестого и седьмого квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС<br>Плотник<br>Слесарь-сантехник<br>Столяр<br>Электромонтер | 6965 |

[1] ЕТСК – Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих

Приложение 4
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов по занимаемой должности
в соответствии с внутридолжностной категорией

| Должность работника культуры и искусства | Внутридолжностная категория | Размер повышающего коэффициента |
|---|---|---|
| Администратор (деятельность концертных и театральных залов) | Старший | 0,15 |
| Научный сотрудник | Старший | 0,15 |
| | Главный | 0,25 |
| Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности | II категории | 0,05 |
| | I категории | 0,1 |
| Экскурсовод | II категории | 0,05 |
| | I категории | 0,1 |
| Менеджер по культурно-массовому досугу | II категории | 0,05 |
| | I категории | 0,1 |
| | Ведущий | 0,2 |
| Звукорежиссер | I категории | 0,1 |
| Помощник режиссера | I категории | 0,1 |
| Художник по свету | I категории | 0,1 |
| | Высшей категории | 0,2 |
| Художник-гример | I категории | 0,1 |
| | Высшей категории | 0,2 |
| Художник-декоратор | I категории | 0,1 |
| | Высшей категории | 0,2 |

Приложение 5
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

ПЕРЕЧЕНЬ
общеотраслевых должностей, имеющих внутридолжностное категорирование

| Общеотраслевая должность | Внутридолжностная категория |
|---|---|
| Аналитик | Аналитик |
| | Аналитик II категории |
| | Аналитик I категории |
| Инженер | Инженер |
| | Инженер II категории |
| | Инженер I категории |
| Программист | Программист |
| | Программист III категории |
| | Программист II категории |
| | Программист I категории |
| Юрисконсульт | Юрисконсульт |
| | Юрисконсульт II категории |
| | Юрисконсульт I категории |

Приложение 6
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

ПЕРЕЧЕНЬ
наименований должностей работников Учреждения с критериями эффективности для установления размера стимулирующих выплат

АДМИНИСТРАТОР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Обслуживание посетителей[1] | 0-15 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-6 |
| 3 | Внешний вид[3] | 0-6 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-4 |
| 5 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5] | 0-4 |
| | Итого | 0-35 |

[1] Организация работы по подготовке зрительских помещений к приему и обслуживанию зрителей, обеспечение чистоты и порядка в этих помещениях и на прилегающих к зданию территориях, организация распространения рекламы, контроль за содержанием в надлежащем порядке световой рекламы и других средств оповещения зрителей, организация и контроль за своевременным оповещением зрителей о времени работы касс, количестве и ценах поступающих в продажу билетов, контроль состояния зрительного зала, вестибюлей фойе перед приемом зрителей; контроль за продажей зрителям программ, буклетов перед началом мероприятия и в антрактах; обеспечение своевременного размещения зрителей в зрительном зале; организация уборки вестибюлей, фойе и других помещений для подготовки к антракту и после антракта; проверка исправности запасных выходов и дежурного освещения; проведение разъяснительной работы со зрителями - нарушителями общественного порядка, привлекая в случае необходимости представителей правоохранительных органов; обеспечение в случае необходимости медицинского обслуживания зрителей и работников театра во время проведения мероприятий; после окончания мероприятия проверка помещений, ведение графика вызова на работу и табель учета работы обслуживающего персонала. Начальное значение критерия устанавливается в 15 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии более трех замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное (подтвержденное по результатам служебной проверки) замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Внешний облик администратора является одним из основных имиджеобразующих факторов для посетителей учреждения. Под надлежащим внешним видом понимается чистая (без видимых загрязнений), опрятная одежда по стандартам учреждения, аккуратная прическа, чистые руки и обувь. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии трех и более замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя в полном объеме и в установленные сроки. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности обслуживающим персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

АРТИСТ ДРАМЫ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Творческая деятельность[1] | 0-6 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-3 |
| 3 | Соблюдение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[3] | 0-1 |
| | Итого | 0-10 |

[1] Подготовка под руководством режиссера ролей в новых постановках или в порядке ввода в спектакли текущего репертуара, а в случае производственной необходимости - в порядке срочного ввода, исполнение в спектаклях, концертах, других представлениях театра поручаемых ролей, постоянное совершенствование своего мастерства, самостоятельный тренаж, сохранение внешней формы, соответствующей характеру исполняемых ролей, владение актерской техникой, сценической речью, музыкальные, певческие, специальными навыками сценического движения, явка на репетиции творчески подготовленным. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии более трех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла, каждое обоснованное (подтвержденное по результатам служебной проверки) замечание оценивается в 1 балл. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 1 балл. В случае наличия замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[1] | 0-15 |
| 2 | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта[2] | 0-15 |
| 3 | Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний[3] | 0-15 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4]. | 0-16 |
| | Итого | 0-61 |

[1] Выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 15. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Содержание автомобиля в исправном техническом состоянии – согласно руководства по эксплуатации автомобиля, своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 15 баллов, замечания к содержанию оцениваются в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия четырех замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

[3] Отсутствие дорожно-транспортных происшествий. Начальное значение критерия устанавливается в 15 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 баллов. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов. Каждое нарушение оценивается в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух нарушений, значение критерия принимается равным 0.

ГАРДЕРОБЩИК

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Обслуживание посетителей[1] | 0-6 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-3 |
| 3 | Внешний вид[3] | 0-2 |
| 4 | Соблюдение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-1 |
| | Итого | 0-12 |

[1] Прием на хранение верхней одежды, головных уборов, обуви и других личных вещей от работников и посетителей учреждения, выдача жетона с указанием номера места хранения вещей, выдача одежды и других вещей работнику или посетителю по предъявлению жетона, обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение работниками или посетителями учреждения, содержание в чистоте и порядке помещения гардеробной, отсутствие очередей и задержек. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии более трех замечаний, либо при пропаже или порче сданных на хранение вещей по вине работника итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла, каждое обоснованное (подтвержденное по результатам служебной проверки) замечание оценивается в 1 балл. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Внешний облик работников гардеробной является одним из основных имиджеобразующих факторов для посетителей учреждения. Под надлежащим внешним видом понимается чистая (без видимых загрязнений), опрятная одежда по стандартам учреждения, аккуратная прическа, чистые руки и обувь. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. Каждое обоснованное замечание оценивается в 1 балл. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии двух и более замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 1 балл. В случае наличия замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

ГЛАВНЫЙ ИНЖЕНЕР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Обеспечение бесперебойной работы учреждения[1] | 0-20 |
| 2 | Эффективный учет энергоносителей [2] | 0-10 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[3] | 0-10 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (эффективное выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-10 |
| 5 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[5] | 0-4 |
| 6 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[6] | 0-6 |
| | Итого | 0-60 |

[1] Совокупность действий, направленная на поддержание бесперебойной работы учреждения в различных условиях внешней среды, обусловленных климатическими факторами (сменой сезонов и погоды), за счет современного и полного обеспечения всех подразделений необходимыми видами энергии: теплом, водой, энергией, энергоносителями, контроль за содержанием сетей, осуществление функций технического надзора. Начальное значение критерия устанавливается равным 20 баллам. Обоснованные замечания оцениваются в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия устанавливается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае возникновения перебоев, повлекших продолжительный перерыв (перерыв более 72 часов) в работе учреждения или какого-либо из подразделений, либо причинение вреда жизни и здоровью посетителей, работников, имуществу третьих лиц, имуществу учреждения, либо при наличии четырех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Своевременная (в установленные регламентами и Приказами по учреждению сроки) сдача достоверной отчетности по водоснабжению, тепло- и энергоносителям. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, нарушение срока сдачи какого-либо из видов отчетности или ошибки в данных оцениваются в 5 баллов за одну ошибку или нарушение срока (иначе – за одно замечание). Итоговое значение критерия поучается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое замечание оценивается в 5 баллов, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 10. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное (подтвержденное по результатам служебной проверки) замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия 2 замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[6] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 6 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ГЛАВНЫЙ ХРАНИТЕЛЬ МУЗЕЙНЫХ ПРЕДМЕТОВ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная организация работы с музейными фондами[1] | 0-30 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов[2] | 0-15 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-10 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-12 |
| 5 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5] | 0-3 |
| | Итого | 0-70 |

[1] Комплекс мероприятий, направленных на организацию работы подчиненных сотрудников с целью обеспечения надлежащего порядка и условий хранения, ведения учета музейных ценностей в соответствии с требованиями «Инструкции по учету и хранению музейных ценностей, находящихся в государственных музеях СССР» (Приказ Минкультуры СССР от 17.07.1985 N 290), который заключается в действиях работника, направленных на описание предметов, согласно инструкции, легкость нахождения их в хранении, каталогизацию, в том числе с использованием электронной базы данных. Начальное значение критерия устанавливается в 30 баллов. Замечания к порядку и условиям хранения оцениваются в 10 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов (Росохранкультура, КРУ и др.), вынесение которых явилось прямым следствием неисполнения работником своих обязанностей. Начальное значение критерия принимается равным 15 баллов. В случае наличия замечаний, предписаний и иных предупреждающих или распорядительных документов со стороны проверяющих органов, обусловленных ненадлежащим исполнением работником своих обязанностей, значение критерия снижается на величину 7 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 12. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ДВОРНИК

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Качество и чистота уборки[1] | 0-6 |
| 2 | Эффективное использование вверенного инвентаря и инструмента[2] | 0-3 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-3 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-4 |
| | Итого | 0-16 |

[1] Качественная уборка территории формирует положительный образ учреждения, свидетельствует о высоком уровне культуры производства и работников, что, в конечном итоге стимулирует посещаемость учреждения. Под качественной понимается уборка территории учреждения и прилегающей территории результатом которой является отсутствие мусора, снега, льда, опавших листьев, свободный доступ к пожарным колодцам, регулярно опорожняемые (не наполненные до краев) обрабатываемые урны, увлажненная в летнее время земля клумб и газонов, увлажненный в жаркое время асфальт. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. При выявлении нарушений к требованиям качества по уборке составляется соответствующий акт. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется три и более нарушений, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[2] Содержание оборудования и инструментов в работоспособном состоянии – мелкий уход за вверенным инструментом (протирка, смазка, проверка наличия и исправности защитных приспособлений), своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла, замечания к содержанию оцениваются в 1 балл. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия трех замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 1 балл. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений, значение критерия принимается равным 0.

ЗАВЕДУЮЩИЙ БИБЛИОТЕКОЙ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Руководство библиотекой[1] | 0-20 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-6 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-7 |
| 4 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-3 |
| | Итого | 0-36 |

[1] Руководство деятельностью научной библиотеки, обеспечение выполнения библиотекой планов учреждения, соблюдения законности в деятельности библиотеки, повышение инвестиционной привлекательности библиотеки в целях ее развития. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия более двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 7. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЗАВЕДУЮЩИЙ БИЛЕТНЫМИ КАССАМИ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организация своевременного оформления документооборота[1] | 0-22 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-10 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-8 |
| 4 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-3 |
| | Итого | 0-43 |

[1] Под своевременным оформлением документооборота понимается такая организация работы, в том числе подчиненных работников, при которой регулярно осуществляется: 1. сдача выручки в кассу учреждения; 2. инвентаризация денежных средств и денежных документов; 3. осуществление строгого контроля за достоверностью учета (поступление, перемещение, выбытие) денежных средств, денежных документов. 4. своевременная сдача денежных средств и документов в банк. Начальное значение критерия устанавливается равным 22 баллов. Каждое подтвержденное нарушение документооборота оценивается в 7 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии 3 и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое нарушение оценивается в 3 балла. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется три и более нарушений, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЗАВЕДУЮЩИЙ КОСТЮМЕРНОЙ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организация качественного обслуживания мероприятий, спектаклей, репетиций[1] | 0-8 |
| 2 | Эффективное использование вверенного инвентаря и инструмента[2] | 0-4 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-4 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-4 |
| 5 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5] | 0-4 |
| | Итого | 0-24 |

[1] Организация обслуживания спектаклей, концертов, выступлений и репетиций, иных мероприятий, включая отбор и получение на складе костюмов, головных уборов и обуви, подобранных художником или ассистентом художника, частичное или полное одевание участников массовых и групповых сцен, мелкий ремонт костюмов непосредственно на спектаклях, концертах, выступлениях и репетициях, укладку и упаковку костюмов, головных уборов, обуви, утюжку костюмов, обеспечение сохранности и санитарного состояния костюмов, дежурство на спектаклях, мероприятиях и репетициях. Под качественным обеспечением сохранности понимается соблюдение условий хранения, отсутствие видимых загрязнений, яркие (контрастные) цвета, которые достигаются за счет использования крахмалящих и подсинивающих растворов, наличие полного комплекта элементов и фурнитуры спецодежды (пуговицы, хлястики, эмблемы и пр.), отсутствие видимых складок (проглаженная одежда). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется четыре нарушения, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[2] Содержание оборудования и инструментов в работоспособном состоянии – мелкий уход за вверенным инструментом (протирка, смазка, проверка наличия и исправности защитных приспособлений), своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 1 балл. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется более трех нарушений, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 1 балл. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется более трех нарушений, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[4] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЗАВЕДУЮЩИЙ МУЗЕЕМ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективное руководство деятельностью музея[1] | 0-30 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов[2] | 0-5 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-5 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-3 |
| 5 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5] | 0-7 |
| | Итого | 0-50 |

[1] Под эффективным понимается такое руководство музеем, при котором обеспечивается сохранность и целевое использование имущества, закрепленного за музеем, сохранность и представление музейных предметов и музейных коллекций в экспозициях и выставках, проводимых в помещениях музея, проведение мероприятий, согласно утвержденному в учреждении плану, организация взаимодействия музея с другими структурными подразделениями в соответствии с требованиями действующего законодательства, «Инструкции по учету и хранению музейных ценностей, находящихся в государственных музеях СССР» (Приказ Минкультуры СССР от 17.07.1985 N 290 и локальных актов работодателя. Начальное значение критерия устанавливается в 30 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний, либо в случаях пропажи музейных предметов, причинении вреда жизни, здоровью, имуществу работников и третьих лиц, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов (Росохранкультура, КРУ и др.), вынесение которых явилось прямым следствием неисполнения работником своих обязанностей. Начальное значение критерия принимается равным 5 баллам. В случае наличия замечаний, предписаний и иных предупреждающих или распорядительных документов со стороны проверяющих органов, обусловленных ненадлежащим исполнением работником своих обязанностей, значение критерия снижается на величину 3 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 5 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 3. Каждое замечание оценивается в 1 балл, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 7 баллов. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

ЗАВЕДУЮЩИЙ ОТДЕЛОМ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организация работы отдела[1] | 0-25 |
| 2 | Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности [2] | 0-10 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-10 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-12 |
| 5 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5] | 0-3 |
| | Итого | 0-60 |

[1] Руководство отделом, составление нормативной документации, регламентирующей деятельность отдела, разработка и выполнение текущих и перспективных планов отдела, руководство деятельностью отдела в соответствии с поставленными задачами и планами работы отдела, обеспечение отдела оборудованием, материалами и другими ресурсами. Начальное значение критерия устанавливается в 25 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 8 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Своевременная (в установленные регламентами и Приказами по учреждению сроки) подготовка и сдача достоверной отчетности. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, нарушение срока сдачи какого-либо из видов отчетности или ошибки в данных оцениваются в 5 баллов за одну ошибку или нарушение срока (иначе – за одно замечание). Итоговое значение критерия поучается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 12. Каждое замечание оценивается в 6 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективное обеспечение хозяйственного обслуживания учреждения[1] | 0-10 |
| 2 | Своевременный и эффективный внутренний учет [2] | 0-9 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-4 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплина (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-4 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5] | 0-3 |
| | Итого | 0-30 |

[1] Совокупность действий, направленная на достижение такого уровня хозяйственного обслуживания территории, зданий и сооружений учреждения, при котором обеспечиваются соблюдение правил и норм производственной санитарии и защиты зданий и помещений, в которых расположены подразделения учреждения, а также на контроль за исправностью оборудования (осмотры помещений на выявление дефектов внутренней отделки, контроль использования и хранения выданного в пользование подразделениям инвентаря и инструмента, сбор заявок и обеспечение подразделений хозяйственным производственным инвентарем, контроль и информирование руководства о качестве уборки в помещениях учреждения). Начальное значение критерия устанавливается равным 10 баллам. Обоснованные замечания к работе оцениваются в 3 балла. Итоговое значение критерия устанавливается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех и более замечаний к работе значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Своевременное (в установленные регламентами и Приказами по учреждению сроки) составление сводных заявок на обеспечение учреждения хозяйственным инвентарем и иными материалами, сдача достоверной отчетности по наличию и списанию инвентаря, состоянию помещений учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 9 баллов, нарушение срока сдачи какого-либо из видов отчетности или ошибки в данных оцениваются в 3 баллов за одну ошибку или нарушение срока (иначе – за одно замечание). Итоговое значение критерия поучается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла. При выявлении нарушений требований охраны труда и правил техники безопасности составляется соответствующий акт. Каждое нарушение оценивается в 3 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХУДОЖЕСТВЕННО-ПОСТАНОВОЧНОЙ ЧАСТЬЮ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организационно-техническое и художественное обеспечение театральной деятельности[1] | 0-30 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-10 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-10 |
| 4 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-10 |
| | Итого | 0-60 |

[1] Руководство комплексом работ, выполняемых художественно-постановочной частью, обеспечение по новым и возобновляемым постановкам разработки технического проекта сценического воплощения замысла художника-постановщика и художника по костюмам, а также проектов гастрольных вариантов сценического оформления, организация изготовления макетов сценического оформления спектакля, участие совместно с художником-постановщиком, режиссером-постановщиком в рассмотрении и представлении на утверждение руководству организации макетов и эскизов оформления сцены, организация обсуждения макетов и эскизов сценического оформления с техническими специалистами и руководителями подразделений художественно-постановочной части, составление монтировочных описей, смет затрат на создание вещественного оформления, обеспечение разработки конструктивных чертежей, другой необходимой технической документации, составление планов и графиков работ художественно-постановочной части, составление заявок на приобретение необходимых материалов для новых и капитально возобновляемых постановок, организация изготовления (подбор, заказ, приобретение) элементов вещественного оформления в пределах установленных затрат и сроков, приемки и подгонки изготовленных элементов, подтверждение целесообразности выдачи со склада материалов руководителям подразделений художественно-постановочной части, обеспечение установки выгородок и подачи реквизита, необходимого для репетиций, проведение монтировочных репетиция, подготовка заявок на ремонт элементов сценического оформления текущего репертуара и организация их выполнения, обеспечение подразделениями художественно-постановочной части своевременной подачи элементов оформления на сцену, разборку их после окончания спектакля, складирование и сохранность. Начальное значение критерия устанавливается в 30 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 10. Каждое замечание оценивается в 5 баллов, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, замечания оцениваются в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ТЕАТРАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Обеспечение театральной деятельности[1] | 0-30 |
| 2 | Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности [2] | 0-10 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[3] | 0-10 |
| 4 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[4] | 0-6 |
| 5 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[5] | 0-8 |
| 6 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[6]. | 0-6 |
| | Итого | 0-70 |

[1] Совокупность действий, направленная на организацию творческой, производственной и финансово-экономической деятельности с целью создания наиболее благоприятных условий для коллективного творчества с учетом художественных и социальных задач, установленных планами учреждения, путем организации взаимодействия между своими подчиненными и другими подразделениями учреждения, третьими лицами, имеющая результатом практическую реализацию творческих театральных планов учреждения и их финансово-хозяйственное обеспечение. Начальное значение критерия устанавливается равным 30 баллам. Обоснованные замечания к работе оцениваются в 10 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия устанавливается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний к работе, либо замечаний за нарушение должностных обязанностей, ставших причинами перебоев в работе учреждения, повлекших срыв реализации творческих планов учреждения, либо причинение вреда жизни и здоровью посетителей, работников, имуществу третьих лиц, имуществу учреждения, значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Своевременная (в установленные регламентами и Приказами по учреждению сроки) сдача достоверной отчетности. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, нарушение срока сдачи какого-либо из видов отчетности или ошибки в данных оцениваются в 5 баллов за одну ошибку или нарушение срока (иначе – за одно замечание). Итоговое значение критерия поучается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое замечание оценивается в 5 баллов, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия 3 и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Выполнение распоряжений руководителя учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[6] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности обслуживающим персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 6 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО МУЗЕЙНОЙ РАБОТЕ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Руководство деятельностью музеев и реализацией проектов[1] | 0-30 |
| 2 | Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности [2] | 0-10 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[3] | 0-10 |
| 4 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[4] | 0-6 |
| 5 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[5] | 0-8 |
| 6 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[6] | 0-6 |
| | Итого | 0-70 |

[1] Руководство производственной и финансово-экономической деятельностью музеев, организация сохранности и эффективного использования имущества, работ по изучению и публичному представлению музейных предметов и музейных коллекций, а также работ по сохранению, восстановлению и реставрации недвижимых памятников истории и культуры, входящих в состав музея, с целью создания наиболее благоприятных условий для сохранения, изучения и представления музейной коллекции, обеспечение выполнения всех обязательств перед посетителями, работниками музея, федеральными, региональными и местными бюджетами, государственными внебюджетными фондами, поставщиками, заказчиками, а также партнерами по договорам. Инициирование, разработка и реализация социокультурных проектов учреждения, как современной формы его деятельности. Начальное значение критерия устанавливается в 30 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех и более замечаний, а также, если вследствие действий или бездействия работника произошла пропажа музейных предметов, причинен вред жизни, здоровью, имуществу работников или третьих лиц, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Своевременная (в установленные регламентами и Приказами по учреждению сроки) сдача достоверной отчетности. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, нарушение срока сдачи какого-либо из видов отчетности или ошибки в данных оцениваются в 5 баллов за одну ошибку или нарушение срока (иначе – за одно замечание). Итоговое значение критерия поучается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое замечание оценивается в 5 баллов, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[6] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности обслуживающим персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 6 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО РАЗВИТИЮ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Руководство деятельностью учреждения по разработке планов и их реализации[1] | 0-30 |
| 2 | Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности [2] | 0-10 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[3] | 0-10 |
| 4 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[4] | 0-6 |
| 5 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[5] | 0-8 |
| 6 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[6] | 0-6 |
| | Итого | 0-70 |

[1] Организация систематической работы по разработке перспективных и текущих планов деятельности Учреждения; аккумулирование и анализ предложения всех служб по совершенствованию деятельности учреждения. Контроль за деятельностью по исполнению планов развития и реализации проектной деятельности на основе широкого использования новейших технологий, прогрессивных форм управления и организации труда, по изучению конъюнктуры рынка и передового опыта в области музейной и театральной деятельности. Подготовка конкретных программ развития и реструктуризации учреждения, анализ возможностей финансового обеспечения программ. Инициирование, разработка и реализация социокультурных проектов учреждения, как современной формы его деятельности. Начальное значение критерия устанавливается в 30 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех и более замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Своевременная (в установленные регламентами и Приказами по учреждению сроки) сдача достоверной отчетности. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, нарушение срока сдачи какого-либо из видов отчетности или ошибки в данных оцениваются в 5 баллов за одну ошибку или нарушение срока (иначе – за одно замечание). Итоговое значение критерия поучается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое замечание оценивается в 5 баллов, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Выполнение распоряжений директора в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[6] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности обслуживающим персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 6 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ОБЩИМ ВОПРОСАМ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная административная деятельность[1]. | 0-30 |
| 2 | Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности [2] | 0-10 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[3] | 0-10 |
| 4 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[4] | 0-6 |
| 5 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[5] | 0-8 |
| 6 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[6] | 0-6 |
| | Итого | 0-70 |

[1] Комплекс мероприятий, направленных на обеспечение взаимодействия с органами государственной власти и местного самоуправления, в целях организационного обеспечения массовых мероприятий, предусмотренных Постановлениями Главы Администрации города Екатеринбурга, а также на обеспечение своевременного получения учреждением необходимых для его деятельности правоустанавливающих и иных документов. Действия работника направленные на создание безопасных условий жизнедеятельности учреждения, сотрудников и посетителей за счет своевременной и надлежащей подготовки, осуществления и контроля за исполнением документов и мероприятий по обеспечению антитеррористических программ, программ ГО и ЧС, гражданской обороне, выполнении учреждением требований по программе «Доступная среда» и др., путем взаимодействия с органами, контролирующими этот круг вопросов и контроля за исполнением внутри учреждения. Начальное значение критерия устанавливается равным 30 баллов. Каждое нарушение должностных обязанностей, повлекшее предписание, представление или иной документ, исходящий от соответствующих контролирующих органов, оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между его начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения должностных обязанностей. При наличии трех замечаний, а также при нарушениях должностных обязанностей, результатом которых стали смерть человека или причинение вреда их здоровью, либо гибель имущества учреждения или третьих лиц, или иное существенное умаление имущественных прав учреждения или третьих лиц, значение критерия принимается равным 0.

[2] Своевременная (в установленные регламентами и Приказами по учреждению сроки) сдача достоверной отчетности. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, нарушение срока сдачи какого-либо из видов отчетности или ошибки в данных оцениваются в 5 баллов за одну ошибку или нарушение срока (иначе – за одно замечание). Итоговое значение критерия поучается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое замечание оценивается в 5 баллов, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Выполнение распоряжений руководителя учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[6] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности обслуживающим персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЗВУКОРЕЖИССЕР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организация звукового сопровождения театральной и иной деятельности учреждения[1]. | 0-24 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-4 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4]. | 0-4 |
| | Итого | 0-36 |

[1] Подготовка и создание с использованием технических средств звукового образа спектакля (номера, представления), участие в подготовительном периоде создания спектакля (номера, представления), подбор необходимых фонограмм или организация их записи, участие в обеспечении фонограммами репетиционного процесса, контроль за качеством звучания фонограмм в спектаклях (концертах, представлениях) текущего репертуара, дежурство на спектаклях (концертах, представлениях). Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии более трех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, замечания оцениваются в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

ИНЖЕНЕР-ЭНЕРГЕТИК

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Обеспечение бесперебойной работы учреждения[1] | 0-10 |
| 2 | Эффективный учет энергоносителей [2] | 0-10 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[3] | 0-4 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (эффективное выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-4 |
| 5 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[5] | 0-4 |
| 6 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[6] | 0-2 |
| | Итого | 0-34 |

[1] Совокупность действий, направленная на поддержание бесперебойной работы учреждения в различных условиях внешней среды, обусловленных климатическими факторами (сменой сезонов и погоды), за счет современного и полного обеспечения всех подразделений необходимыми видами энергии: теплом, водой, энергией, энергоносителями, контроль за содержанием сетей, осуществление функций технического надзора. Начальное значение критерия устанавливается равным 10 баллам. Обоснованные замечания оцениваются в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия устанавливается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае возникновения перебоев, повлекших продолжительный перерыв (перерыв более 72 часов) в работе учреждения или какого-либо из подразделений, либо причинение вреда жизни и здоровью посетителей, работников, имуществу третьих лиц, имуществу учреждения, либо при наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Своевременная (в установленные регламентами и Приказами по учреждению сроки) сдача достоверной отчетности по водоснабжению, тепло- и энергоносителям. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, нарушение срока сдачи какого-либо из видов отчетности или ошибки в данных оцениваются в 5 баллов за одну ошибку или нарушение срока (иначе – за одно замечание). Итоговое значение критерия поучается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов. Начальное значение критерия устанавливается в 4 баллов, каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное (подтвержденное по результатам служебной проверки) замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия 2 замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[6] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ИНЖЕНЕР ПО ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Контроль состояния сохранности объектов культурного наследия[1] | 0-20 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2] | 0-4 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (эффективное выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[4] | 0-4 |
| 5 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5] | 0-2 |
| | Итого | 0-34 |

[1] Совокупность действий, направленная на поддержание сохранности объектов культурного наследия народов РФ, входящих в состав Учреждения (далее объекты) в надлежащем состоянии; на поддержание бесперебойной работы объектов учреждения в различных условиях внешней среды, обусловленных климатическими факторами (сменой сезонов и погоды). Начальное значение критерия устанавливается равным 20 баллам. Обоснованные замечания (письменные или устные) оцениваются в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия устанавливается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания, либо при наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов. Начальное значение критерия устанавливается в 4 баллов, каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия 2 замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

КАССИР БИЛЕТНЫЙ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Своевременное оформление документооборота[1] | 0-5 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-4 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4]. | 0-2 |
| | Итого | 0-15 |

[1] Под своевременным оформлением документооборота понимается ежедневная: 1. сдача выручки в кассу учреждения; 2. инвентаризация денежных средств и денежных документов. Осуществление строгого контроля за достоверностью учета (поступление, перемещение, выбытие) денежных средств, денежных документов. Начальное значение критерия устанавливается равным 5 баллов. Каждое подтвержденное нарушение документооборота оценивается в 2 балл. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется два нарушения, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

КОНТРОЛЕР БИЛЕТОВ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Качественный входной контроль[1] | 0-4 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-3 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-3 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4]. | 0-2 |
| | Итого | 0-12 |

[1] Под качественным входным контролем понимается комплекс действий работника, состоящий из исполнения обязанности по проверке у посетителей входных билетов (отрыв контроля и возврат билета посетителю), запрету допуска граждан, не имеющих билетов, а также не имеющих права бесплатного посещения учреждения. Начальное значение критерия устанавливается равным 4 баллам. Каждое подтвержденное нарушение документооборота оценивается в 1 балл. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии четырех замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла. Каждое нарушение оценивается в 1 балл. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется три нарушения, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 3. Каждое замечание оценивается в 1 балл, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

КОСТЮМЕР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Качественное обслуживание мероприятий, спектаклей, репетиций[1] | 0-4 |
| 2 | Эффективное использование вверенного инвентаря и инструмента[2] | 0-4 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-4 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-4 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5] | 0-4 |
| | Итого | 0-20 |

[1] Обслуживание спектаклей, концертов, выступлений и репетиций, иных мероприятий, включая отбор и получение на складе костюмов, головных уборов и обуви, подобранных художником или ассистентом художника, частичное или полное одевание участников массовых и групповых сцен, мелкий ремонт костюмов непосредственно на спектаклях, концертах, выступлениях и репетициях, укладку и упаковку костюмов, головных уборов, обуви, утюжку костюмов, обеспечение сохранности и санитарного состояния костюмов, дежурство на спектаклях, мероприятиях и репетициях. Под качественным обеспечением сохранности понимается соблюдение условий хранения, отсутствие видимых загрязнений, яркие (контрастные) цвета, которые достигаются за счет использования крахмалящих и подсинивающих растворов, наличие полного комплекта элементов и фурнитуры спецодежды (пуговицы, хлястики, эмблемы и пр.), отсутствие видимых складок (проглаженная одежда). Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется два нарушения, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[2] Содержание оборудования и инструментов в работоспособном состоянии – мелкий уход за вверенным инструментом (протирка, смазка, проверка наличия и исправности защитных приспособлений), своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется два нарушения, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. При выявлении нарушений составляется соответствующий акт. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. Если в течение одного календарного месяца выявляется два нарушения, значение критерия устанавливается в 0 баллов.

[4] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия одного замечания, итоговое значение критерия равно 0.

МАШИНИСТ СЦЕНЫ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Техническое обеспечение театральной и иной деятельности учреждения[1] | 0-10 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-4 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-6 |
| | Итого | 0-24 |

[1] Управление механизмами при монтировке сцены из мягких декораций с применением отдельных элементов жестких декораций для проведения спектаклей и репетиций, участие в текущем ремонте, погрузочно-разгрузочных работах сценического оборудования и имущества в условиях стационара, при выездных спектаклях, гастролях. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех и более замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, замечания оцениваются в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

МЕНЕДЖЕР ПО КУЛЬТУРНО-МАССОВОМУ ДОСУГУ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная работа по организации массовых мероприятий[1]. | 0-20 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов[2] | 0-6 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-4 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-6 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5]. | 0-4 |
| | Итого | 0-40 |

1 Комплекс услуг по культурно-массовому досугу населения. Разрабатывает план художественных и развлекательных программ с учетом режима работы культурно-досуговой организации. Разрабатывает самостоятельно сценарные планы или привлекает специалистов для создания сценариев народных гуляний, массовых представлений, театрализованных праздников, развлекательных программ, спортивных соревнований, иных показательных выступлений, используя в своей работе инновационные формы и современные методы досуга населения. Заключает в пределах своей компетенции договоры с концертными и творческими организациями на проведение спектаклей и театрализованных представлений. Сотрудничает с органами и учреждениями образования, спорта, социальной защиты. Организует работы по рекламированию и информированию населения о плане культурно-массовых мероприятий организации. Для проведения культурно-массовых мероприятий привлекает спонсоров. Готовит смету расходов и бизнес-план на проведение культурно-массовых мероприятий. Способствует самоокупаемости культурно-массовых программ организации культурно-досугового типа. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов. Замечания к порядку и условиям хранения оцениваются в 6 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех и более замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов. Начальное значение критерия принимается равным 6 баллов. В случае наличия замечаний, предписаний и иных предупреждающих или распорядительных документов со стороны проверяющих органов, обусловленных ненадлежащим исполнением работником своих обязанностей, значение критерия снижается на величину 3 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 6. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

МЕТОДИСТ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная методическая, научно-просветительская деятельность[1] | 0-20 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-8 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-4 |
| | Итого | 0-36 |

[1] Разрабатывает методические рекомендации по подготовке и проведению в музее экскурсий различной тематической направленности, ориентированных на различные целевые аудитории, включая лиц с ограниченными физическими возможностями. Руководит подготовкой экскурсоводов по всем видам научно-просветительской деятельности музея: экскурсии, лекции, авторские программы, консультации по экспозициям, культурно-просветительские акции, студенческие стажировки. Осуществляет контроль за качеством экскурсий, соблюдением экскурсионных маршрутов, подготовкой научно-методических пособий. Организует подготовку экскурсий на временных выставках. Участвует в прослушивании лекторов и экскурсоводов. Руководит расширением репертуара экскурсоводов. Участвует в разработке циклов лекций для лектория, предложений по тематике социологических опросов посетителей. Обеспечивает подготовку экскурсоводами и иными работниками музея экскурсий и лекций в соответствии с разработанными методическими рекомендациями. Проводит занятия и консультации для работников музея по вопросам, касающимся научно-просветительской деятельности музея. Осуществляет подготовку к изданию сборников методических документов музея. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 7 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия одного замечания, итоговое значение критерия равно 0.

МОНТИРОВЩИК СЦЕНЫ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Техническое обеспечение театральной и иной деятельности учреждения[1] | 0-10 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-4 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-6 |
| | Итого | 0-24 |

[1] Монтировка (оформление) сцены при проведении очередных спектаклей и репетиций, установка декораций и мебели на сцене и в репетиционных помещениях, подвеска мягких декораций, перестановка декораций во время антрактов и частых перемен в соответствии с указаниями машиниста сцены, мелкий ремонт и содержание в чистоте декораций, сценического имущества, выполнение погрузочно-разгрузочных работ при перевозке декораций и сценического имущества в условиях стационара, при выездных спектаклях, гастролях. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех и более замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, замечания к оцениваются в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

МУЗЕЙНЫЙ СМОТРИТЕЛЬ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Сохранность музейных предметов[1] | 0-6 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-3 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-3 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-3 |
| | Итого | 0-15 |

[1] Деятельность по контролю за соблюдением посетителями правил поведения в музее, за целостностью и неприкосновенностью экспозиционного и выставочного оборудования, в котором находятся музейные предметы, за наличием в экспозиционном и выставочном зале музейных предметов, включенных в топографическую опись данного зала, сообщении руководству и, при необходимости, правоохранительным и иным органам о случаях нарушения посетителями правил поведения в музее, создающих угрозу музейным экспонатам, о фактах обнаружения отсутствия музейного предмета (предметов) в экспозиционном или выставочном зале, об угрозе возгорания в зале, об иных нештатных ситуациях. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех и более замечаний, либо в случаях, когда в результате бездействия работника произошла пропажа музейных предметов или экспонатов, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 1 балл. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 3. Каждое замечание оценивается в 1 балл, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

НАУЧНЫЙ СОТРУДНИК

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная научно-исследовательская, экспозиционная и экскурсионная деятельность[1] | 0-20 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-8 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-4 |
| | Итого | 0-36 |

[1] Под эффективной понимается такая организация деятельности сотрудником, при которой научно-исследовательские работы осуществляются в соответствии с целями, задачами и предметом деятельности музея согласно утвержденным планам научно-исследовательских работ, основанная на всестороннем изучении музейных предметов, разработке планов научного комплектования музейных фондов, научных концепций развития музея, концепции экспозиций и выставок, ведется подготовка публикаций о музейных предметах, принимается участие в научных конференциях, ведется лекционная работа и консультационная работа по тематике проводимых исследований, наряду с созданием экспозиций, проведением авторских экскурсий и различных мероприятий Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия одного замечания, итоговое значение критерия равно 0.

НАЧАЛЬНИК МАШИННОГО ЦЕХА

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организация технического обеспечения театральной и иной деятельности учреждения[1] | 0-20 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-6 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-6 |
| 4 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-8 |
| | Итого | 0-40 |

[1] Организация управления механизмами при монтировке сцены из объемно-жестких декораций с применением отдельных элементов мягкой декорации для проведения спектаклей и репетиций, участие в работе технической комиссии по приемке макетов и эскизов к новым спектаклям, капитальном ремонте сценического имущества и оборудования, разработка предложений по модернизации сценического оборудования и организация работы по монтировке нового оформления, обеспечение правильного (в соответствии с инструкциями) хранения и эксплуатации сценического имущества и оборудования, контроль их сохранности, планирование и руководство работой монтировщиков сцены по проведению репетиций и спектаклей в условиях стационара, при гастролях и выездных спектаклях. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 6. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности обслуживающим персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, замечания к оцениваются в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух и более замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

ОСВЕТИТЕЛЬ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организация светового сопровождения театральной и иной деятельности учреждения[1] | 0-10 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-4 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-6 |
| | Итого | 0-24 |

[1] Обслуживание спектаклей по освещению объектов различной сложности. Работа с различными видами осветительной техники. Создание световых эффектов с комплексным применением всех видов осветительной техники. Создание и запись световых партитур на компьютерных пультах. Выполнение сопутствующих работ по обслуживанию осветительной техники, ее наладке, установке, транспортировке и упаковки, обеспечение равномерного распределения осветительной аппаратуры по фазам силовых кабелей. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии более двух замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое нарушение оценивается в 3 балла. При наличии двух нарушений, значение критерия принимается равным 0.

ПЛОТНИК

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[1] | 0-12 |
| 2 | Эффективное использование вверенного инвентаря и инструмента[2] | 0-8 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-6 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-6 |
| | Итого | 0-32 |

[1] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки (выполнение плотничных и опалубочных работ. Выполнение работ при устройстве рулонных кровель насухо с прошивкой гвоздями и кровель из штучных материалов. Обработка лесоматериалов вручную: поперечное перепиливание, окорка, обтесывание. Смазка накатов и опалубки. Обмазка кистью деревянных конструкций и деталей антисептическими и огнезащитными составами. Осмолка, обивка войлоком и толем элементов деревянных конструкций. Разборка опалубки фундаментов, стен и перегородок. Разборка заборов, мостиков и настилов. Разборка полов, подборов и накатов. Разборка заборных стенок. Очистка опалубки от бетона и раствора. Очистка рулонных кровельных материалов от посыпки. Сортировка штучных кровельных материалов. Конопатка стен и оконных проемов). Оценке подлежат как качество, так и срок выполнения работы. Максимальное количество баллов – 12. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Содержание столярного оборудования и инструментов в работоспособном состоянии – мелкий уход за вверенным инструментом (протирка, смазка, проверка наличия и исправности защитных приспособлений), своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Замечания к содержанию оцениваются в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия трех и более замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия 3 и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое нарушение оценивается в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух нарушений, значение критерия принимается равным 0.

ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[1] | 0-8 |
| 2 | Эффективное использование вверенного инвентаря и инструмента[2] | 0-6 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-6 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4]. | 0-6 |
| | Итого | 0-26 |

[1] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Содержание оборудования и инструментов в работоспособном состоянии – мелкий уход за вверенным инструментом (протирка, смазка, проверка наличия и исправности защитных приспособлений), своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, замечания оцениваются в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия более трех замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, замечания оцениваются в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае трех замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, замечания к оцениваются в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

ПОМОЩНИК РЕЖИССЕРА

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организационное руководство творческо-производственной деятельностью театра[1] | 0-16 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-8 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-8 |
| 4 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-6 |
| | Итого | 0-38 |

[1] Организационное руководство творческо-производственной деятельностью труппы, анализ состояния артистического состава, внесение предложений руководителю Учреждения по составу и пополнению труппы, приглашению исполнителей для разового участия в спектаклях, вводам новых исполнителей в спектакли текущего репертуара, участие в распределении ролей в новых и капитально возобновляемых постановках, назначении составов исполнителей в текущем репертуаре, обеспечение рациональной загрузки артистов труппы в новом и текущем репертуаре, составление репетиционных планов и расписания репетиций, планов-графиков подготовки новых постановок, ведение учета репетиций и спектаклей, творческой работы художественного и артистического персонала, участие в планировании текущего репертуара. Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, замечания оцениваются в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

РЕКВИЗИТОР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Обслуживание театральной и иной деятельности учреждения[1] | 0-8 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-6 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-2 |
| | Итого | 0-20 |

[1] Обслуживание творческого процесса мебелью, предметами реквизита и драпировками, отбор и получение на складе предметов реквизита, драпировок, мебели, подобранных художником, укладка и их упаковка, мелкий ремонт предметов реквизита, драпировок, мебели непосредственно на спектаклях, концертах и репетициях, перенос, транспортировка мебели и предметов реквизита, обеспечение сохранности и санитарного состояния реквизита, дежурство на съемках и репетициях. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

РУКОВОДИТЕЛЬ ЛИТЕРАТУРНОЙ ЧАСТЬЮ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организация творческого театрального процесса[1] | 0-30 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-15 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-12 |
| 4 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-3 |
| | Итого | 0-60 |

[1] Участие в формировании репертуара театра, подбор необходимого литературного материала, организация консультаций специалистов. Осуществляет постоянную связь с творческими союзами, органами по охране авторских прав. Ведет работу с драматургами. Рекомендует авторам темы и сюжеты для создания новых сценических произведений. Рассматривает творческие заявки, дает по ним заключения. Организует обсуждения новых произведений, редактирует тексты и либретто произведений, принимаемых к постановке. Подготавливает договоры на создание или приобретение новых произведений. Контролирует выполнение авторами договорных обязательств. Редактирует все рекламные и информационные издания театра и следит за их выпуском. Осуществляет связь с прессой, готовит и передает для публикации информационные материалы. Участвует в мероприятиях по изучению зрительской аудитории. Участвует в зрительских конференциях, беседах, лекциях. Обеспечение художественного уровня спектаклей (концертов, представлений), организация разработки перспективных репертуарных планов. Начальное значение критерия устанавливается в 30 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 15 баллов, каждое обоснованное (подтвержденное по результатам служебной проверки) замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 12. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности подчиненным персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 3 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

САДОВНИК

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Озеленение и уход за территорией[1] | 0-12 |
| 2 | Эффективное использование вверенного инвентаря и инструмента[2] | 0-6 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-4 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-6 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5]. | 0-4 |
| | Итого | 0-32 |

[1] Качественные работы по благоустройству, озеленению территории, включая высадку саженцев, черенков, сеянцев, деревьев, кустарников, цветочных растений, обрезку больных, отмерших побегов древесных, древесно-кустарниковых растений. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии трех и более нарушений, значение критерия принимается равным 0.

[2] Содержание вверенного оборудования и инструментов в работоспособном состоянии – мелкий уход за вверенным инструментом (протирка, смазка, проверка наличия и исправности защитных приспособлений), своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования и инвентаря или на его замену, хранение в соответствии с установленными производителем требованиями в специально отведенных местах. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, замечания к содержанию оцениваются в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия трех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 6. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 баллов. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

СЕКРЕТАРЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективное делопроизводство[1] | 0-6 |
| 2 | Эффективное обеспечение деятельности руководителя учреждения[2] | 0-6 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов [3] | 0-4 |
| 4 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[4] | 0-6 |
| 5 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[5] | 0-6 |
| 6 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[6] | 0-2 |
| | Итого | 0-30 |

[1] Под эффективным делопроизводством понимается ведение архива учреждения в соответствии с требованиями соответствующего Положения, ведение делопроизводства в соответствии с требованиями соответствующей инструкции по учреждению. Начальное значение критерия устанавливается равным 6 баллам, каждое нарушение Положения или инструкции по делопроизводству оценивается в 3 балла. Итоговое значение определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. В случае двух нарушений, значение критерия устанавливается равным 0

[2] Под эффективным обеспечением деятельности руководителя Учреждения понимается организация бесперебойного снабжения деятельности руководителя всеми необходимыми ресурсами (канцелярскими принадлежностями и пр.) Начальное значение критерия устанавливается равным 6 баллам, замечания по обеспечению руководителя оцениваются в 3 баллов. Итоговое значение определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. В случае двух нарушений, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов, полученных в результате действий (бездействия) работника. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем подсчета разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. В случае наличия двух нарушений, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Выполнение распоряжений руководителя учреждения, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 6. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[6] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия принимается равным 0.

СЛЕСАРЬ-САНТЕХНИК

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Поддержание систем водопровода и канализации, систем центрального отопления и горячего водоснабжения в работоспособном состоянии[1] | 0-10 |
| 2 | Эффективное использование вверенного инвентаря и инструмента[2] | 0-6 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-6 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-8 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5] | 0-6 |
| | Итого | 0-36 |

[1] Выражается в отсутствии, либо своевременном устранении протечек систем водопровода и канализации, систем центрального отопления и горячего водоснабжения, которые можно ликвидировать путем мелкого ремонта силами работника (перечень работ в соответствии с должностной инструкцией). Под своевременным устранением понимается такой срок устранения, который обычно предусмотрен для выполнения аналогичных работ такого вида и зависит только от действий работника. Несвоевременность устранения, либо наличие протечек в результате бездействия работника актируется с участием работника и его руководителя. Начальное значение критерия устанавливается равным 10 баллов, каждое замечание оценивается в 5 баллов за один случай. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Содержание вверенного оборудования и инструментов в работоспособном состоянии – мелкий уход за вверенным инструментом (протирка, смазка, проверка наличия и исправности защитных приспособлений), своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования и инвентаря или на его замену, хранение в соответствии с установленными производителем требованиями в специально отведенных местах. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, замечания к содержанию оцениваются в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия трех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия 3 замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое нарушение оценивается в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух нарушений, значение критерия принимается равным 0.

СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективное кадровое комплектование[1] | 0-8 |
| 2 | Эффективное кадровое делопроизводство[2] | 0-8 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов [3] | 0-8 |
| 4 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[4] | 0-8 |
| 5 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[5] | 0-4 |
| 6 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[6]. | 0-4 |
| | Итого | 0-40 |

[1] Организация работы по комплектованию учреждения необходимыми специалистами, их подбор. Эффективной считается такая работа, при которой задания руководителя на заполнение вакантных должностей выполнены на 90 % на протяжении месяца. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. За каждую не заполненную по поручению руководителя вакансию в течении месяца вычитается 4 балла. Итоговая величина значения критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных за неисполнение поручения баллов. В случае отсутствия вакансий критерий не уменьшается.

[2] Под эффективным кадровым делопроизводством понимается оформление всех кадровых документов в установленном действующим законодательством РФ порядке и сроки. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, каждое обоснованное (нормативно правовыми актами) замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем подсчета разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Выполнение распоряжений руководителя учреждения, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[6] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия принимается равным 0.

СПЕЦИАЛИСТ ПО МАРКЕТИНГУ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Обеспечение перспективного и текущего планирования работы Учреждения, формирование отчетности. [1] | 0-16 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-10 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)3 | 0-10 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4]. | 0-4 |
| | Итого | 0-40 |

[1] Своевременная (в установленные регламентами и Приказами по учреждению сроки) подготовка и сдача достоверных планов и отчетности. Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов, нарушение срока сдачи какого-либо из видов отчетности или ошибки в данных оцениваются в 5 баллов за одну ошибку или нарушение срока (иначе – за одно замечание). Итоговое значение критерия получается путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 10. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия принимается равным 0.

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная профилактическая работа[1] | 0-9 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2] | 0-9 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-6 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-6 |
| 5 | Соблюдение и организация соблюдения и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ.[5] | 0-10 |
| | Итого | 0-40 |

[1] Выражается в отсутствии случаев производственного травматизма. Начальное значение критерия устанавливается равным 9 баллов. Каждый случай травматизма оценивается в 5 баллов. При наличии более двух случаев производственного травматизма, а также при несчастном случае на производстве с причинением тяжкого вреда здоровью или со смертельным исходом значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Отсутствие письменных (в виде предписаний или предостережений, протоколов и пр.) замечаний со стороны проверяющих уполномоченных органов. Начальное значение критерия устанавливается в 9 баллов, каждое замечание (предписание, независимо от количества пунктов, содержащихся в нем) оценивается в 5 баллов, итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух нарушений, значение критерия устанавливается равным 0

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 6. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Обеспечение условий для соблюдения требований охраны труда и правил техники безопасности персоналом. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. замечания к оцениваются в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

СПЕЦИАЛИСТ ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Информационное сопровождение деятельности учреждения и формирование положительного образа учреждения в СМИ [1] | 0-16 |
| 2 | Продвижение и информационное сопровождение деятельности учреждения в сети интернет[2] | 0-10 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-6 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)4 | 0-6 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5]. | 0-2 |
| | Итого | 0-40 |

[1] Совокупность действий, направленная на увеличение информированности населения о деятельности учреждения – опубликование одного инфоповода о деятельности учреждения в течение календарного месяца в СМИ не менее трех раз оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия вычисляется путем суммирования набранных баллов за количество опубликованных инфоповодов в каких-либо СМИ, при этом, общее количество баллов не может быть более 16.

[2] Под эффективным информационным продвижением деятельности учреждения в сети интернет понимается достижение ежемесячного уровня посещаемости сайта http://www.ompural.ru на 5% выше, чем за аналогичный период прошлого года. Достижение 5-процентного превышения уровня посещаемости оценивается в 8 баллов, не достижение – 0 баллов. Продвижение информации об учреждении в социальных сетях (проведение конкурсов – каждый конкурс оценивается в 2 балла). Итоговое значение критерия определяется суммой достигнутых показателей, но не может превышать величину 10 баллов.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 6. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия принимается равным 0.

## СПЕЦИАЛИСТ ПО УЧЕТНО-ХРАНИТЕЛЬСКОЙ ДОКУМЕНТАЦИИ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная работа с музейными фондами[1]. | 0-12 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов[2] | 0-6 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-4 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-4 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5]. | 0-2 |
| | Итого | 0-28 |

1 Комплекс мероприятий, направленных на обеспечение надлежащего порядка приема и оформления движения, ведения первичного учета музейных ценностей и ведение сопутствующей документации в соответствии с требованиями «Инструкции по учету и хранению музейных ценностей, находящихся в государственных музеях СССР» (Приказ Минкультуры СССР от 17.07.1985 N 290), который заключается в действиях работника, направленных на описание предметов, согласно инструкции, в том числе с использованием электронной базы данных. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Замечания к порядку и условиям хранения оцениваются в 3 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех и более замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов (Росохранкультура). Начальное значение критерия принимается равным 6 баллов. В случае наличия замечаний, предписаний и иных предупреждающих или распорядительных документов со стороны проверяющих органов, обусловленных ненадлежащим исполнением работником своих обязанностей, значение критерия снижается на величину 3 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

## СПЕЦИАЛИСТ ПО ЭКСПОЗИЦИОННО-ВЫСТАВОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная работа по организации экспозиционно-выставочной деятельности[1]. | 0-20 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов[2] | 0-6 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-4 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-6 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5]. | 0-4 |
| | Итого | 0-40 |

1 Комплекс услуг по экспозиционно-выставочной деятельности для населения. Разрабатывает план экспозиций с учетом режима работы культурно-досуговой организации. Разрабатывает самостоятельно сценарные планы или привлекает специалистов для создания сценариев показательных выступлений, используя в своей работе инновационные формы и современные методы досуга населения. Заключает в пределах своей компетенции договоры с концертными и творческими организациями на проведение экспозиций. Сотрудничает с органами и учреждениями образования, спорта, социальной защиты. Организует работы по рекламированию и информированию населения о плане культурно-массовых мероприятий организации. Для проведения культурно-массовых мероприятий привлекает спонсоров. Готовит смету расходов и бизнес-план на проведение культурно-массовых мероприятий. Способствует самоокупаемости культурно-массовых программ организации культурно-досугового типа. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов. Замечания к порядку и условиям хранения оцениваются в 6 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех и более замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов. Начальное значение критерия принимается равным 6 баллов. В случае наличия замечаний, предписаний и иных предупреждающих или распорядительных документов со стороны проверяющих органов, обусловленных ненадлежащим исполнением работником своих обязанностей, значение критерия снижается на величину 3 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 6. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

СТОЛЯР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[1] | 0-14 |
| 2 | Эффективное использование вверенного инвентаря и инструмента[2] | 0-8 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-6 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4]. | 0-6 |
| | Итого | 0-34 |

[1] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 14. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[2] Содержание столярного оборудования и инструментов в работоспособном состоянии – мелкий уход за вверенным инструментом (протирка, смазка, проверка наличия и исправности защитных приспособлений), своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, замечания к содержанию оцениваются в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия четырех замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 баллов. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое нарушение оценивается в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух нарушений, значение критерия принимается равным 0.

# УБОРЩИК ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Качество и чистота уборки[1] | 0-4 |
| 2 | Эффективное использование вверенного инвентаря и инструмента[2] | 0-2 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-2 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-2 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5]. | 0-2 |
| | Итого | 0-12 |

[1] Качественная уборка производственных и служебных помещений формирует положительный образ учреждения, свидетельствует о высоком уровне культуры производства и работников, что, в конечном итоге стимулирует посещаемость учреждения. Под качественной понимается уборка производственных и служебных помещений результатом которой является отсутствие видимых загрязнений пола, стен, потолка, светопрозрачных конструкций, оконных решеток, перил в обслуживаемых помещениях, которое достигается применением дезинфицирующих средств, регулярно опорожняемые (не наполненные до краев) урны. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия равно разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух нарушений, значение критерия принимается равным 0.

2 Содержание вверенного оборудования и инструментов в работоспособном состоянии – мелкий уход за вверенным инструментом (протирка, смазка, проверка наличия и исправности защитных приспособлений), своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования и инвентаря или на его замену, хранение в соответствии с установленными производителем требованиями в специально отведенных местах. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла, замечания к содержанию оцениваются в 1 балл. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 1 балл. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 2. Каждое замечание оценивается в 1 балл, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия принимается равным 0.

УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная научно-организационная работа[1] | 0-24 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-6 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя у)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-6 |
| | Итого | 0-40 |

[1] Выражается в качественном выполнении комплекса обязанностей по организации научной работы при проведении научных исследований и разработок, исходя из основных направлений деятельности учреждения, организации составления проектов перспективных и годовых планов научно-исследовательских, экспозиционно-выставочных и других работ учреждения, а также планов работы подразделений, связанных с основными направлениями деятельности учреждения, участии в рассмотрении основных вопросов деятельности учреждения, по координации и творческому содружеству с другими научными и профильными организациями, составлении планов изданий научных трудов учреждения, по организации и проведению научных конференций, совещаний, семинаров и т.п., руководстве работой по подготовке материалов для рассмотрения их на ученом совете, работе с грантами. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла. Каждое обоснованное замечание к выполнению обязанностей оценивается в 8 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных за замечания баллов. В случае наличия трех замечаний, итоговое значение устанавливается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 6 балла. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

ФОТОГРАФ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[1] | 0-16 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-10 |
| 3 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[3] | 0-4 |
| | Итого | 0-30 |

[1] Выполнение распоряжений руководителя в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки: видео и фотосъемка, обработка и подготовка видео и фотоматериалов, монтаж, передача готового результата в установленные непосредственным руководителем сроки, согласно плану мероприятий, проводимых в учреждении и указаниям непосредственного руководителя. Максимальное количество баллов – 16. Каждое обоснованное замечание к выполнению обязанностей оценивается в 8 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных за замечания баллов. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение устанавливается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. При наличии двух нарушений, значение критерия принимается равным 0.

ХРАНИТЕЛЬ ФОНДОВ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективная работа с музейными фондами[1]. | 0-20 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов[2] | 0-6 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-4 |
| 4 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[4] | 0-4 |
| 5 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[5]. | 0-2 |
| | Итого | 0-36 |

1 Комплекс мероприятий, направленных на обеспечение надлежащего порядка приема и оформления движения, ведения первичного учета музейных ценностей и ведение сопутствующей документации в соответствии с требованиями «Инструкции по учету и хранению музейных ценностей, находящихся в государственных музеях СССР» (Приказ Минкультуры СССР от 17.07.1985 N 290), который заключается в действиях работника, направленных на описание предметов, согласно инструкции, в том числе с использованием электронной базы данных. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов. Замечания к порядку и условиям хранения оцениваются в 5 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов (Росохранкультура). Начальное значение критерия принимается равным 6 баллов. В случае наличия замечаний, предписаний и иных предупреждающих или распорядительных документов со стороны проверяющих органов, обусловленных ненадлежащим исполнением работником своих обязанностей, значение критерия снижается на величину 3 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[5] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ХУДОЖНИК ПО СВЕТУ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Организация светового сопровождения театральной и иной деятельности учреждения[1] | 0-20 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-6 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-8 |
| 4 | Соблюдение и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-6 |
| | Итого | 0-40 |

[1] Подготовка и разработка совместно с художником-постановщиком и режиссером-постановщиком стилистики художественно-светового оформления новой постановки (мероприятия), участие в приемке макета сценического оформления спектакля (концерта), разработка проектов художественно-светового оформления, монтировки световых приборов с учетом имеющихся технических средств и возможности приобретения дополнительных, разработка световых эффектов, необходимых для них технических средства, проведение световых репетиции с фиксацией установленного художественного освещения в световой партитуре, контроль точного выполнения зафиксированного художественно-светового оформления в текущем репертуаре, разработка перспективных планов модернизации постановочного освещения, организация художественного освещения при проведении выставок, рекламных кампаний и т.п. Начальное значение критерия устанавливается в 20 балл. Каждое обоснованное замечание оценивается в 7 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии более трех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое нарушение оценивается в 3 балла. При наличии двух нарушений, значение критерия принимается равным 0.

ХУДОЖНИК-ГРИМЕР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Художественное обеспечение театрального процесса[1] | 0-14 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-8 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-6 |
| 4 | Соблюдение и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-2 |
| | Итого | 0-30 |

[1] Создание оригинального грима в соответствии с замыслом художника-постановщика, использование приемов художественного грима и пастижа, оборудования, инструментов, материалов, применяемых в гримерно-пастижерской практике, обеспечение сохранения художественного грима в спектаклях (концертах) текущего репертуара на уровне первоначального замысла. Начальное значение критерия устанавливается в 14 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 7 баллов за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 6. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 2 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ХУДОЖНИК-ДЕКОРАТОР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Художественное обеспечение театральной и иной деятельности[1] | 0-12 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-6 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-6 |
| 4 | Соблюдение и выполнения норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-4 |
| | Итого | 0-28 |

[1] Выполнение живописных работы по эскизам художника-постановщика для создания или восстановления декораций, контроль за художественным состоянием декорационного оформления спектаклей текущего репертуара, восстановление живописных декораций, сохранение первоначального колорита и стиля живописи и рисунка, подготовка необходимых элементов оформления при проведении выставок, рекламных кампаний. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний, итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 6. Каждое замечание оценивается в 3 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. В случае наличия двух замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ХУДОЖНИК-ДИЗАЙНЕР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[1] | 0-12 |
| 2 | Дизайнерское оформление[2] | 0-12 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-8 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4]. | 0-4 |
| | Итого | 0-36 |

[1] Выполнение распоряжений руководителя подразделения в рамках трудовой функции, в соответствии с должностной инструкцией, в полном объеме и в установленные сроки: подготовка макетов афиш, флаеров, буклетов, листовок программок и иной продукции, в соответствии с планом мероприятий учреждения, а также с планом маркетинговых компаний. Максимальное количество баллов – 12, замечания к выполнению работ оцениваются в 3 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия четырех замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

[2] Качественные и своевременные работы по дизайнерскому оформлению экспозиций, выставок, театральных афиш и другого исходя из концепции и общего художественного замысла. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, замечания к выполнению работ оцениваются в 3 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия четырех замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. В случае наличия замечания, итоговое значение критерия равно 0.

ЭКСКУРСОВОД

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Экскурсионная деятельность[1] | 0-16 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-4 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-4 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-4 |
| | Итого | 0-28 |

[1] Деятельность по составлению на основе методических разработок музея текстов экскурсий, рассчитанных на различные группы посетителей музея и различную продолжительность времени, проведение экскурсий по постоянным экспозициям музея и временным выставкам, в рамках иных мероприятий, с учетом структуры аудитории (возраст, уровень образования) и вариативной адаптации экскурсионного материала аудитории, участие в подготовке методической документации, организации и проведении культурно-просветительных мероприятий. Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла за одно замечание. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний итоговое значение критерия принимается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 4. Каждое замечание оценивается в 1 балл, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии четырех замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое замечание оценивается в 2 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

ЭЛЕКТРОМОНТЕР

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Бесперебойная работа систем электроснабжения и электрооборудования[1] | 0-12 |
| 2 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[2] | 0-8 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-6 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-8 |
| | Итого | 0-34 |

[1] Выражается в отсутствии сбоев в работе систем электроснабжения в результате действий (бездействия) работника, а также в своевременном ремонте и замене электропроводки, мелком ремонте силовых электроустановок, групповых распределительных и предохранительных щитов и переходных коробок, выключателей, патронов и пр. Под своевременностью понимается выполнение сроков работ в соответствии с графиком, установленным руководителем подразделения. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание, оформленное соответствующим актом, оценивается в 4 балла за один случай. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний, значение критерия принимается равным 0.

[2] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 8. Каждое замечание оценивается в 4 балла, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 3 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов, замечания оцениваются в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

ЭЛЕКТРОНИК

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективное обеспечение деятельности учреждения средствами вычислительной техники[1] | 0-10 |
| 2 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[2] | 0-4 |
| 3 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[3] | 0-2 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-4 |
| | Итого | 0-20 |

[1] Выражается в качественном выполнении комплекса обязанностей по разработке программ, обеспечивающих возможность выполнения поставленной задачи средствами вычислительной техники, разработке алгоритмов решения задач по всем этапам обработки информации, определению информации, подлежащей обработке средствами вычислительной техники, ее объемов структуры, макетов и схем ввода, обработки, хранения и вывода, методов ее контроля, выполнении работы по подготовке программ к отладке и их отладке, обеспечении бесперебойного режима функционирования информационной компьютерной сети учреждения и сайта учреждения в сети интернет, обеспечения хранения и обработки информации используемыми автоматизированными системами. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое обоснованное замечание к выполнению обязанностей, либо сбой в работе информационной сети или сайта, потеря информации по вине программиста оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных за замечания баллов. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение устанавливается равным 0.

[2] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 2 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Выполнение распоряжений руководителя учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 2. Каждое замечание оценивается в 1 балл, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое нарушение оценивается в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух нарушений, значение критерия принимается равным 0.

ЮРИСКОНСУЛЬТ

| № | Наименование критерия | Количество баллов |
|---|---|---|
| 1 | Эффективное юридическое сопровождение деятельности учреждения[1] | 0-34 |
| 2 | Уровень исполнительской дисциплины (выполнение распоряжений руководителя)[2] | 0-10 |
| 3 | Отсутствие замечаний со стороны посетителей, администрации и сотрудников[3] | 0-12 |
| 4 | Соблюдение и выполнение норм ОТ и ТБ при выполнении работ[4] | 0-4 |
| | Итого | 0-60 |

[1] Выполняет работу по соблюдению законности в деятельности учреждения и защиту его правовых интересов. Осуществляет правовую экспертизу проектов приказов, инструкций, положений и других актов правового характера, подготавливаемых в учреждении, визирует их, а также участвует, в необходимых случаях, в подготовке этих документов. Организует подготовку заключений по правовым вопросам, возникающим в деятельности учреждения. Представляет интересы учреждения в суде, арбитражном суде, а также в государственных и общественных организациях при рассмотрении правовых вопросов, осуществляет ведение судебных и арбитражных дел. Участвует в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, регулированию социально-трудовых отношений в учреждении. Участвует в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению договорной, финансовой и трудовой дисциплины, обеспечению сохранности имущества предприятия. Начальное значение критерия устанавливается в 34 баллов. Каждое замечание, оформленное соответствующим актом, оценивается в 10 баллов за один случай. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии трех замечаний, значение критерия принимается равным 0.

[2] Выполнение распоряжений руководителя, направленных на конкретизацию исполнения работником своей трудовой функции применительно к условиям работы и в соответствии с текущими потребностями учреждения в полном объеме и в установленные сроки. Максимальное количество баллов – 10. Каждое замечание оценивается в 5 баллов, итоговое значении критерия определяется путем вычисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

[3] Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение этических норм со стороны посетителей или сотрудников учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значении критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия трех замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

[4] Соблюдение требований охраны труда и правил техники безопасности, инструктажей по технике безопасности, при выполнении работ. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, замечания оцениваются в 2 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия двух замечаний, итоговое значение критерия равно 0.

Приложение 7
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА

Утверждаю
Директор МАУК ОМПУ
_____
«__» _____

Оценочный лист

Учреждение: МАУК ОМПУ
Структурное подразделение: _____
Период: _____
Должность: _____
ФИО работника: _____

| Наименование критерия | Максимально возможная сумма баллов по критерию | Фактически установленная сумма баллов по критерию | Причины понижения баллов по критерию |
|---|---|---|---|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |
| … | | | |
| | | | |

Итого сумма набранных баллов: _____

Руководитель подразделения _____
Согласовано _____ (зам. директора)
С результатами оценки работы ознакомлен: _____ (работник)

Приложение:
Служебные записки, жалобы и т.п., на основании которых баллы были понижены

Приложение 8
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

ФОРМА СВОДНОГО ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА

Утверждаю
Директор МАУК ОМПУ
_____
«__» _____

Сводный оценочный лист

Учреждение: МАУК ОМПУ
Период: _____

| Ф.И.О. работника | Должность | Максимально возможная сумма баллов по МАУК ОМПУ | Фактически установленная сумма баллов по МАУК ОМПУ |
|---|---|---|---|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |
| … | | | |
| | | | |
| | | | |
| Итого: | | | |

Итого сумма набранных работниками МАУК ОМПУ баллов: _____

Специалист по кадрам _____/_____

Согласовано:

Заместитель директора _____/_____

Заместитель директора _____/_____

Заместитель директора _____/_____