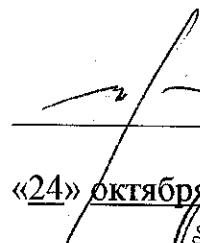


УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУК ОМПУ

  
И.В. Евдокимова

«24» октября 2024 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе стимулирования труда  
и премирования работников  
Муниципального автономного учреждения культуры  
«Объединенный музей писателей Урала»  
(МАУК ОМПУ)

Екатеринбург  
2024

## Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Заработная плата .....	4
3. Стимулирующие выплаты.....	5
3.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы .....	5
3.2 Выплата за профессиональное мастерство .....	5
3.3 Оценка эффективности деятельности и качества работы.....	6
3.4 Установление профессиональных достижений, новых трудовых функций....	7
3.5 Осуществление выплат стимулирующего характера.....	8
3.6 Особенности назначения стимулирующих выплат отдельным категориям работников .....	9
4. Премирование .....	9
Приложения: .....	10
1. Перечень наименований должностей работников с критериями оценки эффективности и качества работы для установления размера стимулирующих выплат.....	11
2. Форма электронной таблицы .....	71
3. Форма сводного оценочного листа .....	72

## 1. Общие положения

Положение о системе стимулирования труда и премирования работников Муниципального автономного учреждения культуры «Объединенный музей писателей Урала» (МАУК ОМПУ) (далее – Положение) создано в целях улучшения качества работы, достижения лучших конечных результатов деятельности и повышения материальной заинтересованности работников МАУК ОМПУ (далее– Учреждение).

Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление 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 базируется на Положении о системе оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения культуры «Объединенный музей писателей Урала» (МАУК ОМПУ).

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.

Стимулирующая выплата (выплата стимулирующего характера) – выплата с целью поощрения работника за интенсивность, высокие результаты работы и профессиональное мастерство, а также с целью стимулирования совершенствования качества и эффективности деятельности, повышения уровня профессиональных достижений и освоения новых трудовых функций.

Премия – выплата, обеспечивающая поощрение работников.

Компенсационная выплата – выплата за труд, выполненный в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в особых климатических условиях и т.п.).

## 2. Заработная плата

Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), основанный на отнесении должностей к профессиональным квалификационным группам и уровням;
- надбавки к окладу;
- стимулирующие выплаты;
- иные поощрительные выплаты;
- компенсационные выплаты.

Выплата заработной платы осуществляется из фонда 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;
- из объема средств Учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников финансирования.

Фонд оплаты труда работников Учреждения рассчитывается на основании штатного расписания Учреждения, утвержденного директором Учреждения и согласованного с учредителем – Управлением культуры Администрации города Екатеринбурга (далее – Учредитель), и содержит:

- базовую часть (фонд должностных окладов (сумма окладов по штатному расписанию Учреждения); фонд надбавок к окладам; фонд компенсационных выплат);
- стимулирующую часть (фонд, обеспечивающий выплаты стимулирующего характера).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 20 процентов годового фонда оплаты труда.

Предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда рассчитывается исходя из суммы стимулирующих выплат всем работникам Учреждения в максимальном размере.

Максимальный размер стимулирующей выплаты работнику – 500 процентов от оклада (должностного оклада).

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

### 3. Стимулирующие выплаты

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за профессиональное мастерство.

Стимулирующие выплаты назначаются дифференцированно, с учетом личного вклада работника, а также в соответствии с качеством и объемом выполняемой им работы.

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

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

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть назначена всем категориям работников Учреждения, кроме рабочих.

Данная стимулирующая выплата определяется оценкой эффективности деятельности и качества работы (раздел 3.3 настоящего Положения);

установлением профессиональных достижений, новых трудовых функций (раздел 3.4 настоящего Положения);

другими факторами, обеспечивающими интенсивность и высокие результаты работы.

Стимулирующая выплата осуществляется в соответствии с разделом 3.5 настоящего Положения.

#### 3.2 Выплата за профессиональное мастерство

Работникам, осуществляющим свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться стимулирующая выплата за профессиональное мастерство.

Данная стимулирующая выплата определяется оценкой эффективности деятельности и качества работы (раздел 3.3 настоящего Положения);

установлением профессиональных достижений, новых трудовых функций (раздел 3.4 настоящего Положения);

другими факторами, обеспечивающими профессиональное мастерство.

Стимулирующая выплата осуществляется в соответствии с разделом 3.5 настоящего Положения.

### 3.3 Оценка эффективности деятельности и качества работы

Для расчета выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство в Учреждении применяется оценка эффективности деятельности и качества работы (далее – оценка работы).

Оценка работы осуществляется с помощью соответствующих критериев (далее – критерии) для каждого наименования должности (профессии) работников Учреждения (Приложение 1).

Каждому критерию настоящим Положением присваивается определенное количество баллов. Внутри каждого критерия устанавливается верхняя и нижняя граница определения баллов. Сумма баллов рассчитана на штатную единицу (одну ставку) по занимаемой должности. В случае оценки работы, выполненной в объеме неполной ставки, сумма баллов, рассчитанная на штатную единицу, умножается на размер неполной ставки.

При исполнении должностных обязанностей работником в удаленном (дистанционном) режиме балльное значение некоторых критериев по решению директора Учреждения может равняться нулю. Изменение балльных значений критериев отражается в приказе директора Учреждения об установлении работнику удаленного (дистанционного) режима работы.

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

Оценка работы каждого работника проводится его непосредственным руководителем (далее – непосредственный руководитель, руководитель):

директор Учреждения оценивает работу заместителей директора, а также деятельность работников, находящихся в его прямом подчинении;

заместители директора оценивают деятельность руководителей структурных подразделений, находящихся в их подчинении;

руководитель структурного подразделения оценивает работу работников, входящих в это структурное подразделение;

сотрудник, назначенный приказом директора Учреждения руководителем группы работников, оценивает деятельность данных работников.

Оценка работы проводится ежемесячно не позднее 22 числа текущего месяца за период с 22 числа предыдущего месяца до 22 числа текущего месяца.

Данные оценки работы фиксируются непосредственным руководителем в электронной таблице (далее – электронная таблица), содержащей сведения о максимально возможной сумме баллов в зависимости от доли занимаемой ставки, о размере сниженных баллов и причинах их понижения, о фактически

установленной сумме баллов. Форма электронной таблицы приведена в Приложении 2.

Доступ к электронной таблице подразделения разрешен руководителю подразделения, а также специалисту по кадрам и директору (заместителю директора) Учреждения.

Заместитель директора имеет право корректировать в электронной таблице оценку эффективности и качества работы работников тех подразделений, которые находятся в его подчинении. Обоснование корректировки оценки оформляется служебной запиской на имя директора Учреждения и направляется специалисту по кадрам Учреждения.

В соответствии с данными электронных таблиц и служебных записок заместителей директора Учреждения, содержащих обоснование корректировки оценки эффективности и качества работы работников, специалист по кадрам создает сводный оценочный лист (Приложение 3) и представляет его на утверждение директору Учреждения. Директор Учреждения вправе внести коррективы в сводный оценочный лист.

Утвержденный директором Учреждения сводный оценочный лист является основанием для назначения работникам стимулирующих выплат и хранится у специалиста по кадрам Учреждения.

Решения о снижении баллов отражаются в приказах директора Учреждения (отдельный приказ по каждому работнику, в котором указывается сниженное количество баллов и обоснование снижения). Специалист по кадрам формирует проекты данных приказов, представляет их на подпись директору Учреждения и проводит ознакомление с приказами фигурирующих в них работников.

Процедура обжалования. В случае несогласия с результатами оценки работы работники Учреждения в течение 05 (пяти) дней со дня получения результатов оценки вправе подать, а непосредственный руководитель обязан принять и немедленно довести до сведения директора Учреждения обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой эффективности и качества его работы. Директор Учреждения на основании такого заявления создает приказом комиссионную проверку, продолжительностью не более 10 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), директор Учреждения принимает меры для ее исправления. Ответственность за допущенную ошибку несет работник, ее допустивший.

### 3.4 Установление профессиональных достижений, новых трудовых функций

Для расчета выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство в Учреждении применяется установление профессиональных достижений, новых трудовых функций.

Установление профессиональных достижений, освоения новых трудовых функций производится приказами директора Учреждения.

### 3.5 Осуществление выплат стимулирующего характера

Размер выплаты стимулирующего характера формируется на основании суммарного значения выплат, определяемых оценкой эффективности деятельности, качества работы, а также установлением профессиональных достижений, новых трудовых функций. Кроме того, в суммарное значение выплат стимулирующего характера входят выплаты, назначенные отдельным категориям работников в соответствии с разделом 3.6 настоящего Положения.

На основе данных о суммарном значении выплат стимулирующего характера издается приказ директора Учреждения о назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения.

Максимальный размер стимулирующих выплат работнику – 500 процентов от оклада (должностного оклада).

Стимулирующие выплаты, определяемые оценкой эффективности деятельности, качества работы, формируются на основании сведений, отраженных в утвержденном сводном оценочном листе.

Размер выплаты по результатам оценки эффективности деятельности и качества работы каждого работника определяется произведением установленного стоимостного эквивалента одного балла и числа баллов, полученных работником.

Стимулирующие выплаты по результатам оценки эффективности деятельности и качества работы назначаются ежемесячно и отражаются в приказах директора Учреждения.

Выплаты, определяемые установлением профессиональных достижений, новых трудовых функций, формируются в соответствии с разделом 3.4 настоящего Положения.

В приказах директора Учреждения о выплатах, определяемых установлением профессиональных достижений, новых трудовых функций, отражаются основания назначения, абсолютный стоимостной размер и срок действия данных стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии обеспеченности таких выплат денежными средствами учреждения (в пределах лимитов бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности). В случае уменьшения финансовых средств на стимулирующую часть фонда оплаты труда директор Учреждения может корректировать размер выплат.

Размер стимулирующей выплаты доводится до сведения каждого работника Учреждения – получателя такой выплаты – в расчетном листке по заработной плате.



### 3.6 Особенности назначения стимулирующих выплат отдельным категориям работников

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

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

Директору учреждения стимулирующая выплата назначается Учредителем на основании результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждений, устанавливаемыми Учредителем).

## 4. 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 директором Учреждения.

Порядок и основания для начисления премиальных выплат определяются решением директора Учреждения.

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

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

1. Перечень наименований должностей работников с критериями оценки  
эффективности и качества работы

АДМИНИСТРАТОР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>3</sup>	0-7
	Итого	0-35

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 7 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия равно 0.

## АНАЛИТИК

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>3</sup>	0-8
	Итого	0-40

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## АРТИСТ ДРАМЫ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-10
	Итого	0-10

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

## ВЕДУЩИЙ АНАЛИТИК

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности <sup>3</sup>	0-8
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>4</sup>	0-10
	Итого	0-50

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности предполагает организацию и выполнение работ по формированию порученных руководством учреждения отчетных документов. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>4</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ВОДИТЕЛЬ АВТОМОБИЛЯ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний <sup>2</sup>	0-12
3.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>3</sup>	0-12
	Итого	0-44

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, замечания к содержанию оцениваются в 6 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.

## ГАРДЕРОБЩИК

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-12
	Итого	0-12

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.



## ГЛАВНЫЙ ИНЖЕНЕР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности <sup>3</sup>	0-8
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>4</sup>	0-10
5.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>5</sup>	0-6
	Итого	0-60

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности предполагает организацию и выполнение работ по формированию порученных руководством учреждения отчетных документов. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>4</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>5</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 6 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 двух и более замечаний итоговое значение критерия равно 0.

## ГЛАВНЫЙ ХРАНИТЕЛЬ МУЗЕЙНЫХ ПРЕДМЕТОВ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности <sup>3</sup>	0-16
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>4</sup>	0-18
	Итого	0-70

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности предполагает организацию и выполнение работ по формированию порученных руководством учреждения отчетных документов. Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 8 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>4</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 18 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 9 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ДВОРНИК

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-12
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>2</sup>	0-4
	Итого	0-16

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, замечания к содержанию оцениваются в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия замечания итоговое значение критерия равно 0.

## ДОКУМЕНТОВЕД

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-10
	Итого	0-30

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии трех и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ЗАВЕДУЮЩИЙ БИБЛИОТЕКОЙ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-8
3.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>3</sup>	0-8
	Итого	0-36

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ЗАВЕДУЮЩИЙ БИЛЕТНЫМИ КАССАМИ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-10
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-14
	Итого	0-24

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 14 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии трех и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ЗАВЕДУЮЩИЙ КОСТЮМЕРНОЙ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-4
	Итого	0-24

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии замечания итоговое значение критерия принимается равным 0.

## ЗАВЕДУЮЩИЙ МУЗЕЕМ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-10
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-10
3.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>3</sup>	0-10
	Итого	0-30

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. В случае наличия замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.



## ЗАВЕДУЮЩИЙ ОТДЕЛОМ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>3</sup>	0-8
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>4</sup>	0-10
5.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>5</sup>	0-6
	Итого	0-60

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>4</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>5</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии замечания итоговое значение критерия равно 0.

## ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>2</sup>	0-10
	Итого	0-30

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ЗАВЕДУЮЩИЙ ХУДОЖЕСТВЕННО-ПОСТАНОВОЧНОЙ ЧАСТЬЮ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>3</sup>	0-8
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>4</sup>	0-10
5.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>5</sup>	0-6
	Итого	0-60

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>4</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>5</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии замечания итоговое значение критерия равно 0.

## ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности <sup>3</sup>	0-16
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>4</sup>	0-18
	Итого	0-70

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности предполагает организацию и выполнение работ по формированию порученных руководством учреждения отчетных документов. Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 8 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>4</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 18 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 9 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ТЕАТРАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности <sup>3</sup>	0-16
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>4</sup>	0-18
	Итого	0-70

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности предполагает организацию и выполнение работ по формированию порученных руководством учреждения отчетных документов. Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 8 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>4</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 18 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 9 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО МУЗЕЙНОЙ РАБОТЕ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности <sup>3</sup>	0-16
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>4</sup>	0-18
	Итого	0-70

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности предполагает организацию и выполнение работ по формированию порученных руководством учреждения отчетных документов. Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 8 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>4</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 18 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 9 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ЗВУКОРЕЖИССЕР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-12
3.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>3</sup>	0-4
	Итого	0-36

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. 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.

<sup>3</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла, замечания к содержанию оцениваются в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия замечания итоговое значение критерия равно 0.

## ИНЖЕНЕР ПО ЭКСПЛУАТАЦИИ ОБЪЕКТОВ КУЛЬТУРНОГО НАСЛЕДИЯ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>3</sup>	0-6
	Итого	0-34

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии замечания итоговое значение критерия равно 0.



## КАССИР БИЛЕТНЫЙ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-15
	Итого	0-15

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 15 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение 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.

## КОНТРОЛЕР БИЛЕТОВ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-12
	Итого	0-12

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

## КОСТЮМЕР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
	Итого	0-20

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия четырех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

## МАШИНИСТ СЦЕНЫ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-4
	Итого	0-24

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии замечания итоговое значение критерия принимается равным 0.

## МЕНЕДЖЕР ПО КУЛЬТУРНО-МАССОВОМУ ДОСУГУ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>2</sup>	0-10
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>3</sup>	0-10
	Итого	0-40

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. 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.

## МЕТОДИСТ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>3</sup>	0-8
	Итого	0-36

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия равно 0.

## МОНТИРОВЩИК СЦЕНЫ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-4
	Итого	0-24

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии замечания итоговое значение критерия принимается равным 0.

## МУЗЕЙНЫЙ СМОТРИТЕЛЬ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-15
	Итого	0-15

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 15 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение 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.



## НАУЧНЫЙ СОТРУДНИК

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-12
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-10
	Итого	0-22

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

## НАЧАЛЬНИК МАШИННОГО ЦЕХА

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-12
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-8
	Итого	0-20

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия равно 0.

## ОСВЕТИТЕЛЬ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-4
	Итого	0-24

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 4 балла. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии замечания итоговое значение критерия принимается равным 0.

## ПЛОТНИК

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>2</sup>	0-8
	Итого	0-32

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 8 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, 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 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.

## ПОДСОБНЫЙ РАБОЧИЙ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>2</sup>	0-6
	Итого	0-26

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия четырех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 6 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 двух и более замечаний итоговое значение критерия равно 0.

## ПОМОЩНИК РЕЖИССЕРА

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>3</sup>	0-10
	Итого	0-38

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. 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.

## РЕКВИЗИТОР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
	Итого	0-20

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия четырех и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

## РУКОВОДИТЕЛЬ ЛИТЕРАТУРНОЙ ЧАСТИ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-8
3.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>3</sup>	0-8
	Итого	0-40

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.



## САДОВНИК

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>2</sup>	0-8
	Итого	0-32

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 8 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, 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 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.

## СЕКРЕТАРЬ РУКОВОДИТЕЛЯ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-10
	Итого	0-30

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии трех и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## СЛЕСАРЬ (САНТЕХНИК)

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>2</sup>	0-12
	Итого	0-36

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 8 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, замечания к содержанию оцениваются в 4 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.

## СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>3</sup>	0-8
	Итого	0-40

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## СПЕЦИАЛИСТ ПО МАРКЕТИНГУ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>3</sup>	0-12
	Итого	0-40

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. 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.

## СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>3</sup>	0-8
	Итого	0-40

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## СПЕЦИАЛИСТ ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>3</sup>	0-12
	Итого	0-40

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. 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.

## СПЕЦИАЛИСТ ПО УЧЕТУ МУЗЕЙНЫХ ПРЕДМЕТОВ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-10
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-6
	Итого	0-16

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 3 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.



## СПЕЦИАЛИСТ ПО ЭКСПОЗИЦИОННОЙ И ВЫСТАВОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>3</sup>	0-12
	Итого	0-40

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. 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.

## СТОЛЯР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>2</sup>	0-10
	Итого	0-34

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 8 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, замечания к содержанию оцениваются в 4 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.

## УБОРЩИК СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-12
	Итого	0-12

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний, значение критерия устанавливается равным 0.

## УЧЕНЫЙ СЕКРЕТАРЬ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами <sup>2</sup>	0-10
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>3</sup>	0-6
	Итого	0-40

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Под эффективным руководством деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами понимается: 1) выполнение функций руководства специалистами; 2) координация работы соисполнителей; 3) организация проведения работы с целью формирования моделей деятельности, составления прогнозов, создания проектов документов, оформления планов, в том числе требуемых вышестоящими организациями. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 6 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии замечания итоговое значение критерия равно 0.

## ФОТОГРАФ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-10
	Итого	0-30

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. 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.

## ХРАНИТЕЛЬ МУЗЕЙНЫХ ПРЕДМЕТОВ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-15
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>2</sup>	0-10
	Итого	0-25

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 15 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

## ХУДОЖНИК-ГРИМЕР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-10
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-8
	Итого	0-18

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. 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.

## ХУДОЖНИК-ДЕКОРАТОР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-10
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-8
	Итого	0-18

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. 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.



## ХУДОЖНИК-ДИЗАЙНЕР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-16
	Итого	0-36

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. 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.

## ХУДОЖНИК-РЕСТАВРАТОР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-10
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-8
	Итого	0-18

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 5 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. 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.

## ЭКСКУРСОВОД

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>2</sup>	0-8
	Итого	0-28

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>2</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой набранных баллов, при наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия равно 0.

## ЭЛЕКТРОМОНТЕР

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента <sup>2</sup>	0-10
	Итого	0-34

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 8 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Содержание оборудования, инвентаря и инструмента в исправном состоянии – согласно руководству по эксплуатации, своевременные (в течение одного рабочего дня с момента поломки) заявки на ремонт вышедшего из строя оборудования. Начальное значение критерия устанавливается в 10 баллов, замечания к содержанию оцениваются в 4 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.

## ЭЛЕКТРОНИК

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-20
	Итого	0-20

---

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 20 баллов, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разность между начальным значением и суммой баллов, набранных за полученные замечания. В случае наличия двух и более замечаний значение критерия устанавливается равным 0.

## ЮРИСКОНСУЛЬТ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей <sup>1</sup>	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов <sup>2</sup>	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности <sup>3</sup>	0-8
4.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.) <sup>4</sup>	0-16
	Итого	0-60

<sup>1</sup> Отсутствие письменных или устных замечаний на соблюдение профессиональных, корпоративных и этических норм, требований охраны труда и техники безопасности со стороны руководства, сотрудников или посетителей учреждения. Начальное значение критерия устанавливается в 24 балла, каждое обоснованное замечание оценивается в 10 баллов. Итоговое значение 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.

<sup>2</sup> Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов (при внутреннем аудите и внешних проверках) за результаты деятельности работника. Начальное значение критерия устанавливается в 12 баллов. Каждое замечание (предписание, предупреждение и т. п.) оценивается в 6 баллов. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>3</sup> Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности, порученной руководством учреждения (подразделения). Начальное значение критерия устанавливается в 8 баллов. Каждое подтвержденное нарушение оценивается в 4 балла. Итоговое значение критерия определяется как разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более нарушений итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

<sup>4</sup> Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.). Начальное значение критерия устанавливается в 16 баллов. Каждое обоснованное замечание оценивается в 6 баллов. 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.

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

2. Форма электронной таблицы

Оценка эффективности и качества работы

Структурное подразделение	Период оценки	ФИО работника	Должность работника	Максимально возможная сумма баллов в соответствии с Положением и долей занимаемой ставки	Число сниженных баллов	Причины понижения баллов	Фактически установленная сумма баллов

Руководитель:

\_\_\_\_\_

ДОЛЖНОСТЬ

\_\_\_\_\_

ФИО

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

3. Форма сводного оценочного листа

Утверждаю  
Директор МАУК ОМПУ

\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценка эффективности и качества работы

Учреждение: МАУК ОМПУ

Период: с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_

№ пп	ФИО работника	Должность работника	Максимально возможная сумма баллов в соответствии с Положением и долей занимаемой ставки	Число сниженных баллов	Причины понижения баллов	Фактически установленная сумма баллов
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
	Итого:					

Итого сумма набранных работниками МАУК ОМПУ баллов: \_\_\_\_\_

Специалист по кадрам \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_