СОГЛАСОВАНО
Начальник Управления культуры
Администрации города Екатеринбурга

_____ И.Н. Марков

«17» декабря 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАУК ОМПУ

_____ И.В. Евдокимова

«15» декабря 2021 г.

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

(Новая редакция с изменениями и дополнениями от 17.09.2021, от 15.12.2021)

Екатеринбург
2021

Оглавление

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

1. Общие положения

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

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

Положение разработано в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

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

Положение разработано на основе следующих принципов:

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

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

Понятия и термины, используемые в Положении:

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Фонд оплаты труда

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

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

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

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

Базовая часть состоит из:

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

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

Стимулирующая часть состоит из средств, обеспечивающих:

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

3. Заработная плата

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

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

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

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

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

3.1 Должностные оклады

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

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

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

Должностной оклад директора Учреждения ежегодно устанавливается Учредителем.

Должностные оклады заместителей директора Учреждения устанавливаются директором Учреждения на 10–30 процентов ниже его должностного оклада.

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

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

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

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

3.2 Надбавки к окладу

Настоящим Положением предусмотрены следующие надбавки к окладу:

надбавка за выслугу лет;

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

надбавки, установленные посредством повышающих коэффициентов:

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

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

надбавка за выслугу лет;

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

надбавки, установленные посредством повышающих коэффициентов:

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

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

надбавка за выслугу лет;

надбавки, установленные посредством повышающих коэффициентов:

- персональных повышающих коэффициентов.

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

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

Должности работников культуры и искусства Учреждения, имеющих внутридолжностное категорирование в соответствии с Квалификационными характеристиками должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н, представлены в разделах 3.2.4 и 3.2.5 настоящего Положения и в Приложении 4.

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

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

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

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

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

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

Директору Учреждения и его заместителям указанные в данном разделе надбавки к окладу не устанавливаются.

3.2.1 Надбавки за выслугу лет

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

от одного года до трех лет – 5 процентов;

от трех до пяти лет – 10 процентов;

свыше пяти лет – 15 процентов.

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

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

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

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за

ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях на условиях найма с учреждениями культуры, образовательными учреждениями в сфере культуры;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу с последующим восстановлением по прежнему месту работы (должности) по решению государственной инспекции труда или суда;

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

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

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно в рамках заработной платы.

Расчет выслуги лет для назначения (изменения) и выплаты работнику надбавки за выслугу лет производится специалистом по кадрам Учреждения в конце каждого квартала и оформляется в виде проекта приказа директора Учреждения, содержащем информацию о работниках, размер выслуги которых меняется в течение следующего квартала, с обязательным указанием месяца, когда данное изменение наступает.

При необходимости в Учреждении может быть создана комиссия по установлению трудового стажа, деятельность которой регламентируется соответствующим распорядительным документом.

Назначение надбавки производится приказом директора Учреждения. Ознакомление работников с приказом осуществляется в установленном порядке.

Если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период прохождения обучения в учебном учреждении по программам переподготовки или повышения квалификации с отрывом от работы при сохранении за работником средней заработной платы и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, выплата надбавки осуществляется в соответствии с общим порядком.

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

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

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

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

- за почетное звание по профилю профессиональной деятельности,
- за наличие ученой степени кандидата (доктора) наук по профилю профессиональной деятельности (за исключением лиц, занимающих должности научных сотрудников),

– за использование в своей работе одного и несколько иностранных языков.

Данные надбавки устанавливаются в размерах:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2.3 Персональный повышающий коэффициент

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

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

3.2.4 Повышающий коэффициент за квалификационную категорию

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается для работников артистического персонала, должности которых предусматривают внутридолжностное категорирование в соответствии с Квалификационными характеристиками

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

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

ведущий мастер сцены – 0,20;

высшая категория – 0,15;

первая категория – 0,10.

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

3.2.5 Повышающий коэффициент по занимаемой должности

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

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

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

3.3 Компенсационные выплаты

С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

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

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

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

Работнику, выполняющему порученную дополнительную работу, осуществляется соответствующая доплата (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации):

за совмещение профессий (должностей);

за дополнительную работу по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, путем увеличения объема работы;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника как по другой, так и по такой же профессии (должности) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.4 Стимулирующие выплаты

Работникам Учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

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

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

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

3.4.1 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть назначена всем категориям работников Учреждения, кроме рабочих. Данная стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с критериями эффективности и качества работы (Приложение 6).

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

3.4.2 Выплата за профессиональное мастерство

Работникам, осуществляющим свою профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может устанавливаться стимулирующая выплата за профессиональное мастерство с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и в соответствии с критериями эффективности и качества работы (Приложение 6).

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

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

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

Для расчета выплат стимулирующего характера вводятся критерии эффективности и качества работы (далее – критерии) для каждого наименования должности (профессии) работников Учреждения с целью оценки степени интенсивности и результатов труда или профессионального мастерства при исполнении должностных обязанностей (Приложение 6).

Каждому критерию настоящим Положением присваивается определенное количество баллов. Сумма баллов рассчитана на штатную единицу (одну ставку) по занимаемой должности. Внутри каждого критерия устанавливается верхняя и нижняя граница определения баллов.

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

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

Оценка эффективности и качества работы каждого работника проводится его непосредственным руководителем (далее – непосредственный руководитель, руководитель).

Работу заместителей директора оценивает директор Учреждения. Кроме того, директором Учреждения оценивается деятельность работников, прямо ему подчиненных.

Заместители директора оценивают эффективность и качество работы руководителей структурных подразделений, находящихся в их подчинении.

Деятельность остальных работников оценивается либо руководителем структурного подразделения, в которое входят данные работники, либо специалистом, назначенным руководителем группы специалистов приказом директора Учреждения.

Оценка эффективности и качества работы работников проводится ежемесячно не позднее 22 числа текущего месяца за период с 22 числа предыдущего месяца до 22 числа текущего месяца и фиксируется в первичных документах учета и отчетности, установленных в Учреждении, – оценочных листах (форма оценочного листа приведена в Приложении 7). Каждый оценочный лист содержит отметки об утверждении непосредственным руководителем представленных данных и об ознакомлении работника с результатами оценки. Заполненные и утвержденные оценочные листы хранятся у руководителей.

Итоговые данные оценочных листов вносятся непосредственным руководителем в электронную таблицу, обеспечивающую совместную работу с базами данных (далее – электронная таблица). Каждый руководитель заполняет электронную таблицу, доступ к которой разрешен ему, а также специалисту по кадрам и директору (заместителю директора) Учреждения. Форма электронной таблицы приведена в Приложении 8.

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 9) и представляет его на утверждение директору Учреждения.

Директор Учреждения вправе внести коррективы в сводный оценочный лист. Утвержденный оценочный лист 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.

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

На основе полученных данных директор Учреждения принимает решение и, в случае обеспеченности такой выплаты денежными средствами учреждения (в пределах лимитов бюджетного финансирования и средств от приносящей доход деятельности), издает соответствующий приказ о назначении стимулирующих выплат работникам Учреждения в конкретных стоимостных величинах.

В случае уменьшения финансовых средств на стимулирующую часть фонда оплаты труда директор Учреждения может не издавать приказ о назначении таких выплат, либо корректировать выплаты.

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

Процедура обжалования. В случае несогласия с результатами оценки работники Учреждения в течение 05 (пяти) дней со дня получения расчетного листка по заработной плате вправе подать, а непосредственный руководитель обязан принять и немедленно довести до сведения директора Учреждения обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. 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.

3.4.4 Особенности назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство 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 с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждений, устанавливаемыми Учредителем).

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

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

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

3.5 Премирование

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

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

за особые достижения в профессиональной деятельности;

за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается: за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, за обеспечение безаварийного, безотказного и бесперебойного функционирования инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения, за другие виды важных и срочных работ.

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

Решение о премировании работников принимается директором Учреждения.

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

4. Материальная помощь

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

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

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

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

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

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

5. Расчетный листок

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

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

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

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

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

Расчетные листки по зарплате выдаются в бумажном виде.

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

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

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

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

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Служащие	Администратор Кассир билетный Контролер билетов Музейный смотритель	5400
Деятельность библиотек		
Руководители	Заведующий библиотекой	9480

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

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

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Секретарь руководителя	6302
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	6620
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Специалист по кадрам Специалист по маркетингу Специалист по охране труда Электроник	7171
2-й квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	7533
3-й квалификационный уровень	Должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория Аналитик Документовед Инженеры (всех специальностей) Программист Юрисконсульт	7896
4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» Ведущий аналитик	8604
Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»		
1-ый квалификационный уровень	Начальник отдела	8185
2-й квалификационный уровень	Главный[1] инженер	10228

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

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

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

Квалификационный уровень	Наименование должности, отнесенной к квалификационному уровню	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение первого, второго и третьего квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС[1] Гардеробщик Дворник Костюмер Машинист сцены Монтировщик сцены Осветитель Подсобный рабочий Реквизитор Садовник Уборщик производственных и служебных помещений	4346
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих второго уровня»		
Первый квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение четвертого и пятого квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС Водитель автомобиля	6302
Второй квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение шестого и седьмого квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС Плотник Слесарь (сантехник) Столяр Электромонтер	7244

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

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

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов по занимаемой должности в соответствии с внутридолжностной категорией

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
общеотраслевых должностей, имеющих внутридолжностное категорирование

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ
наименований должностей работников Учреждения с критериями оценки эффективности и качества работы для установления размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство

АДМИНИСТРАТОР

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

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[3]	0-8
	Итого	0-40

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

АРТИСТ ДРАМЫ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей [1]	0-10
	Итого	0-10

[1] 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 [1]	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности[3]	0-8
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[4]	0-10
	Итого	0-50

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 [1]	0-24
2.	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний[2]	0-20
3.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[3]	0-17
	Итого	0-61

[1] 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.

[2] Отсутствие дорожно-транспортных происшествий, замечаний. 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.

[3] 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 17 баллов, замечания к содержанию оцениваются в 8 баллов. Итоговое значение критерия определяется путем исчисления разности между начальным значением и суммой баллов, набранных за замечания. В случае наличия трех замечаний итоговое значение критерия равно 0.

ГАРДЕРОБЩИК

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей [1]	0-12
	Итого	0-12

[1] 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 [1]	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности[3]	0-8
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[4]	0-10
5.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[5]	0-6
	Итого	0-60

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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.

[5] 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 [1]	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности[3]	0-16
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[4]	0-18
	Итого	0-70

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 [1]	0-12
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[2]	0-4
	Итого	0-16

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[2]	0-10
	Итого	0-30

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[2]	0-8
3.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[3]	0-8
	Итого	0-36

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 разница 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 [1]	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[3]	0-8
4.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[4]	0-3
	Итого	0-43

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 3 балла, 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 замечания итоговое значение критерия равно 0.

ЗАВЕДУЮЩИЙ КОСТЮМЕРНОЙ

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

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[3]	0-8
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[4]	0-10
	Итого	0-50

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 [1]	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[3]	0-8
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[4]	0-10
5.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[5]	0-6
	Итого	0-60

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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.

[5] 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 [1]	0-20
2.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[2]	0-10
	Итого	0-30

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[3]	0-8
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[4]	0-10
5.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[5]	0-6
	Итого	0-60

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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.

[5] 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 [1]	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности[3]	0-16
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[4]	0-18
	Итого	0-70

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 [1]	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности[3]	0-16
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[4]	0-18
	Итого	0-70

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 [1]	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Организация качественной подготовки и своевременной сдачи отчетности[3]	0-16
4.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[4]	0-18
	Итого	0-70

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 [1]	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[2]	0-12
3.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[3]	0-4
	Итого	0-36

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[2]	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[3]	0-6
	Итого	0-34

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-15
	Итого	0-15

[1] 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 [1]	0-12
	Итого	0-12

[1] 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 [1]	0-20
	Итого	0-20

[1] 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 [1]	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[2]	0-4
	Итого	0-24

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
2.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[2]	0-10
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[3]	0-10
	Итого	0-40

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[2]	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[3]	0-8
	Итого	0-36

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[2]	0-4
	Итого	0-24

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-15
	Итого	0-15

[1] 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 [1]	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[2]	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[3]	0-4
	Итого	0-32

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

НАЧАЛЬНИК МАШИННОГО ЦЕХА

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей [1]	0-20
2.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[2]	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[3]	0-8
4.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[4]	0-4
	Итого	0-40

[1] 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.

[2] 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 разница между начальным значением и суммой баллов, набранных за нарушения. При наличии двух и более замечаний итоговое значение критерия устанавливается равным 0.

[3] 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.

[4] 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.

ОСВЕТИТЕЛЬ

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

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[2]	0-8
	Итого	0-32

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[2]	0-6
	Итого	0-26

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[2]	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[3]	0-10
	Итого	0-38

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-20
	Итого	0-20

[1] 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 ЧАСТЬЮ

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

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 разница 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 [1]	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[2]	0-8
	Итого	0-32

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[2]	0-10
	Итого	0-30

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[2]	0-12
	Итого	0-36

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[3]	0-8
	Итого	0-40

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

СПЕЦИАЛИСТ ПО МАРКЕТИНГУ

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

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-20
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[3]	0-8
	Итого	0-40

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

СПЕЦИАЛИСТ ПО СВЯЗЯМ С ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

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

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[2]	0-8
	Итого	0-28

[1] 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.

[2] 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.

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЭКСПОЗИЦИОННО-ВЫСТАВОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[2]	0-10
	Итого	0-34

[1] 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.

[2] 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 ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ПОМЕЩЕНИЙ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей [1]	0-12
	Итого	0-12

[1] 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 [1]	0-24
2.	Эффективное руководство деятельностью подразделения/ рабочей группы/ организационно-административными работами[2]	0-10
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[3]	0-6
	Итого	0-40

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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 [1]	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[2]	0-10
	Итого	0-30

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
2.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[2]	0-8
3.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[3]	0-8
	Итого	0-36

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

ХУДОЖНИК ПО СВЕТУ

№	Наименование критерия	Количество баллов
1.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, сотрудников, посетителей [1]	0-20
2.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[2]	0-12
3.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[3]	0-8
	Итого	0-40

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

ХУДОЖНИК-ГРИМЕР

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

[1] 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.

[2] 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.

ХУДОЖНИК-ДЕКОРАТОР

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

[1] 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.

[2] 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.

ХУДОЖНИК-ДИЗАЙНЕР

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

[1] 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.

[2] 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.

ЭКСКУРСОВОД

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

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-24
2.	Эффективное использование и обеспечение исправного состояния вверенного оборудования, инвентаря, инструмента[2]	0-10
	Итого	0-34

[1] 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.

[2] 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 [1]	0-20
	Итого	0-20

[1] 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 [1]	0-24
2.	Отсутствие замечаний со стороны уполномоченных проверяющих органов[2]	0-12
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности[3]	0-8
4.	Эффективное участие в проектах учреждения (просветительских, презентационных, научных, исследовательских, управленческих и др.)[4]	0-12
	Итого	0-60

[1] 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.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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 7
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

ФОРМА ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценка эффективности и качества работы для установления размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство

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

Наименование критерия оценки	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.				
…				

Итого сумма набранных баллов: _____

Руководитель:

_____ _____ _____
должность подпись расшифровка подписи

С результатами оценки ознакомлен: _____ _____
подпись работника расшифровка подписи

Дата _____

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

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

ФОРМА ЭЛЕКТРОННОЙ ТАБЛИЦЫ

Оценка эффективности и качества работы для установления размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство

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 9
к Положению о системе
оплаты, стимулирования
труда и премирования
работников МАУК ОМПУ

ФОРМА СВОДНОГО ОЦЕНОЧНОГО ЛИСТА

Утверждаю
Директор МАУК ОМПУ
_____
«__» _____

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Оценка эффективности и качества работы для установления размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство

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 _____/_____