Приложение 1 к приказу МБУК ЦКС
от 16.05.2023 г. № 9

Мнение первичной
профсоюзной организации
учтено
Председатель первичной
профсоюзной организации
работников МБУК ЦКС
Ташлинского района»
Ильченко М.С.

«____» _____2023г.

Утверждаю:
Директор МБУК ЦКС

Дёров И.И.

«____» _____2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
Централизованная клубная система Ташлинского района

с. Ташла - 2023

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованная клубная система Ташлинского района, подведомственного муниципальному учреждению Отдел культуры администрации муниципального образования Ташлинский район Оренбургской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением администрации Ташлинского района от 31.12.2008г. №835-п «О введении систем оплаты труда работников администрации Ташлинского района и районных муниципальных учреждений Ташлинского района».

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Оренбургской области, Ташлинского района, а также в соответствии с настоящим Положением.

При утверждении положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры Централизованная клубная система Ташлинского района (далее - МБУК ЦКС) учтено мнение представительного органа работников.

1.3. Настоящее Положение определяет условия оплаты труда работников МБУК ЦКС, подведомственного Отделу культуры администрации Ташлинского района Оренбургской области (далее - Отдел культуры Ташлинского района) и включает в себя:

- фиксированные размеры должностных окладов по квалифицированным уровням профессиональных квалифицированных групп (далее - ПКГ);
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

1.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения и не могут быть установлены ниже предусмотренных Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего

за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.6. Система оплаты труда работников МБУК ЦКС устанавливаются с учетом систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.10. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых муниципальных услуг.

1.11. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МБУК ЦКС за счет всех источников финансирования.

1.12. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.13. Фонд оплаты труда работников МБУК ЦКС формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению из районного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.14. Штатное расписание МБУК ЦКС утверждается приказом руководителя учреждения и включает в себя все должности учреждения на начало финансового года.

В случае необходимости в течение финансового года в штатное расписание приказом по МБУК ЦКС по согласованию с муниципальным учреждением Отделом культуры Ташлинского района Оренбургской области (далее – Учредитель) могут вноситься изменения.

1.15. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.16. Индексация заработной платы работников осуществляется на индекс роста потребительских цен в соответствии с прогнозом социально-экономического развития Российской Федерации путем повышения окладов (тарифных ставок) работников в сроки, установленные постановлением администрации Ташлинского района. Размеры окладов (тарифных ставок) работников при индексации округляются до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников культуры.

2.1. Размеры окладов (должностных окладов, далее - оклады) работников МБУК ЦКС устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, в соответствии с утвержденными приказами Минздравсоцразвития России:

- от 31.08.2007г №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- от 29.05.2008 года №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 14 марта 2008 г. 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии и кинематографии»

Профессионально квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	**Рекомендуемый размер оклада (руб.)**
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	**10137**
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	**10383**
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	**11440**
Профессионально квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" *1 квалификационный уровень*	**9943**
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»: *3 квалификационный уровень*	**14308**

Профессионально квалификационные группы профессий профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии	
Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	**9679**

Положением об оплате труда работников МБУК ЦКС предусматривается установление следующих выплат стимулирующего характера:

-ежемесячные (т.е. гарантированные) выплаты стимулирующего характера;

-премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы.

К рекомендуемым ежемесячным (т.е. гарантированным) выплатам стимулирующего характера относятся:

-выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

-выплата за профессиональное мастерство;

-персональный повышающий коэффициент.

- за государственные награды и (или) ведомственные знаки отличия;

-надбавка за работу в сельской местности;

Ежемесячные стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки работника.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем организации в пределах фонда оплаты труда и устанавливается на определенный период времени.

2.2. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

2.2.1. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет (в процентах от оклада):

- устанавливается работникам МБУК ЦКС Ташлинского района в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 до 3 лет – до 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет – до 25%.

2.2.2 Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения замещающих должности общеотраслевых должностей руководителей, специалистов к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Повышающий коэффициент устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику в следующих рекомендуемых размерах:

- ведущий - до 0,20;
- высшей категории - до 0,15;
- первой категории - до 0,10;
- второй категории - до 0,05.

2.2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу – устанавливается работникам МБУК ЦКС, с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимает руководитель учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 1,9 или 190%.

2.2.4. Надбавка за наличие наград и званий (в процентах от оклада):

за наличие ведомственного нагрудного знака – до 5%;

за почетное звание «Заслуженный» - до 15%;

за почетное звание «Народный» - до 30%;

2.2.5. Выплаты к окладу за работу в сельской местности (в процентах от оклада) устанавливается работникам культуры в размере 10% к должностному окладу.

2.2.6. Размеры ежемесячных стимулирующих выплат определяются путем умножения размера оклада работника на повышающие коэффициенты или процент надбавки.

2.2.7. Применение выплат стимулирующего характера перечисленных в пунктах 2.2.1-2.2.5. не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.8. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.3. Единовременные выплаты стимулирующего характера

Премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы. В целях поощрения работников МБУК ЦКС за результаты профессиональной деятельности и стимулирования их к более эффективным результатам труда устанавливаются премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы, которые выплачиваются работникам за счет сформированного в учреждении фонда стимулирования. Фонд стимулирования работников формируется в составе фонда оплаты труда, исходя из финансовых возможностей учреждения.

Единовременная выплата за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам МБУК ЦКС единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда. Основанием для выплаты единовременной выплаты могут служить:

- профессиональные праздники (День работника культуры);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- качественную подготовку и высокий уровень организации мероприятий особой значимости;
- освоение и эффективное применение информационно-коммуникационных технологий для развития обслуживания удаленных пользователей;
- подготовку и организацию выездных мероприятий;
- работу в качестве члена жюри при проведении районных, областных мероприятий;
- работу с общественными организациями, осуществление связей с другими организациями;
- разработку и внедрение творческих инновационных проектов;
- своевременную подготовку и сдачу квартальной и годовой отчетности, проектной документации, проведение паспортизации;
- качественное и оперативное выполнение особых заданий, поручений руководства и особо срочных работ;
- расширение спектра оказываемых услуг;
- участие и высокие результаты в районных, областных, межрегиональных, всероссийских, международных и д.р. конкурсах и фестивалях;
- разработку и выпуск методической литературы, журналов, буклетов, книг и т.д.;
- отсутствие грубых нарушений по результатам проверок надзорных органов.

При награждении и поощрении работников культуры может выплачиваться единовременное вознаграждение:
при награждении Почетной грамотой министерства культуры и внешних связей Оренбургской области, при награждении Почетной грамотой Оренбургской области, благодарностью Губернатора Оренбургской области, при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации, при поощрении Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации.

В случае отсутствия в фонде оплаты труда организации средств на единовременные выплаты стимулирующие выплаты по итогам работы руководитель учреждения имеет право принять решение о прекращении данных выплат.

Единовременные стимулирующие выплаты по результатам работы могут устанавливаться работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

Размеры (порядок расчета размера) и условия осуществления выплат по результатам работы устанавливаются в МБУК ЦКС коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников культуры и с учетом достижения работниками целевых показателей эффективности и результативности деятельности. Рекомендуемые показатели эффективности и результативности деятельности работников культуры приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Показатели эффективности и результативности деятельности работников культуры могут быть детализированы, конкретизированы и дополнены.

2.4. Работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей.

3.1. Заработная плата руководителя МБУК ЦКС и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливается Отделом Культуры, осуществляющим функции и полномочия Учредителя.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным между Заведующим Отделом культуры администрации Ташлинского района и руководителем МБУК ЦКС, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

При расчете должностного оклада учитывается средняя заработная плата всех работников учреждения, кроме заработной платы руководителя этого учреждения и внешних совместителей.

В целях недопущения необоснованной дифференциации в заработной плате руководителя и работников учреждения устанавливается предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников МБУК ЦКС, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы

работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

3.2. Должностной оклад заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от сложности и важности выполняемых им работ. Рекомендуется должностные оклады устанавливать на 10-30 % ниже окладов руководителя учреждения.

3.3. Руководителю организации и его заместителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные (стимулирующие) выплаты по итогам работы;
- за выполнение особо важных и сложных заданий.

3.3.1. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной должности в учреждениях соответствующего профиля:

при выслуге лет от 1 до 3 лет – до 5%;
при выслуге лет от 3 до 5 лет – до 10%;
при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 15%;
при выслуге лет от 10 до 15 лет – до 20%;
при выслуге лет свыше 15 лет – до 25%.

3.3.2. Руководителю МБУК ЦКС, премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы устанавливаются Заведующим Отделом культуры Администрации Ташлинского района, заместителям данная выплата устанавливается непосредственно руководителем учреждения в зависимости от достижения показателей эффективности и результативности деятельности.

Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются за счет сформированного в учреждении фонда стимулирования при наличии возможности обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

В случае отсутствия в фонде оплаты труда организации средств на премиальные стимулирующие выплаты по итогам работы при принятии решения о премировании руководителя МБУК ЦКС Учредитель обязан выделить на данные цели дополнительные средства.

Премиальные выплаты по результатам работы могут устанавливаться в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере.

3.4. Руководителю МБУК ЦКС устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом целевых показателей эффективности руководителя, установленного работодателем. Рекомендуемые показатели эффективности и результативности деятельности работников культуры приведены в приложении № 1 к настоящему Положению. По решению Заведующего

Отделом культуры показатели эффективности и результативности деятельности могут быть детализированы, конкретизированы и дополнены.

3.5 При награждении и поощрении руководителя и его заместителей может выплачиваться единовременное вознаграждение:
при награждении Почетной грамотой министерства культуры и внешних связей Оренбургской области, при награждении Почетной грамотой Оренбургской области, благодарностью Губернатора Оренбургской области, при поощрении Правительством Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации, при поощрении Президентом Российской Федерации, при присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, при награждении орденами и медалями Российской Федерации.

3.5. Руководителю учреждения культуры и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников МБУК ЦКС, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Оплата труда работников организации, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с постановлением Правительства Оренбургской области от 11.11.2008 № 420 – п «О введении систем оплаты труда работников органов исполнительной власти Оренбургской области и областных государственных учреждений Оренбургской области» работникам могут быть осуществлены следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2) выплаты за работу в особых климатических условиях; (к заработной плате работников учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 %.

4.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки условий

труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

4.3. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Рекомендуемый размер доплаты – не менее 20 % от оклада (рассчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

4.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ.

4.6. За работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается районный коэффициент в размере 15%, который применяется ко всей сумме заработной платы и начисляется на фактический заработок работников учреждений в порядке и размерах, установленных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры
Централизованная клубная система Ташлинского района

Показатели эффективности деятельности работников МБУК ЦКС

№ п/п	Наименование должности	Показатели эффективности деятельности	Баллы
1	Директор МБУК ЦКС	1.эффективность использования финансовых средств, отсутствие просроченной задолженности по заработной плате и во внебюджетные фонды; 2.увеличение доходов от приносящей доход деятельности; 3.выполнение показателей «дорожной карты» в части роста средней заработной платы работников учреждений культуры; 4.эффективность использования имущества учреждения; 5.отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг; 6. уровень удовлетворенности потребителей качеством предоставляемых услуг по результатам независимой оценки; 7. уровень выполнения учреждением доведенного муниципального задания; 8. обеспечение открытости информации о деятельности учреждения в сети Интернет (актуальность, полнота, своевременность размещения информации на официальном сайте учреждения с приложением фото - и видеоматериалов); 9. повышение профессионального уровня и квалификации работников; 10. состояние учреждения культуры (наглядное оформление, отражающее деятельность учреждения, санитарно гигиеническое состояние учреждения, обновление основных фондов, состояние особо ценного имущества, благоустройство прилегающей территории); 11. своевременная и качественная подготовка и предоставление отчетности (статистическая отчетность, отчетность о деятельности учреждения, отчет о выполнении муниципального задания и др.); 12. результативность участия работников учреждения в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях; 13. введение новых форм и методов работы учреждения; 14. проведение на базе учреждения культуры (филиала) районных, областных семинаров, методических мероприятий, открытых мероприятий, межпоселенческих творческих мероприятий.	1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 районных-1, обл-2
2	Заместитель директора	1.введение инновационных методов работы с населением; 2.эффективность организации труда в сфере руководства; 3. выполнение показателей муниципального задания; 4.рост количества методических совещаний по повышению профессионального мастерства и распространения передового	1 1 1 1

		опыта; 5.за интенсивность и высокие результаты работы.	1
3	Директор филиала	1.уровень удовлетворенности потребителейкачеством предоставляемых услуг по результатам независимой оценки; 2. уровень выполнения количественных показателей доведенного муниципального задания; 3. состояние учреждения культуры (наглядное оформление, отражающее деятельность учреждения, санитарно гигиеническое состояние учреждения, обновление основных фондов, состояние особо ценного имущества, благоустройство прилегающей территории); 4. своевременная и качественная подготовка и предоставление отчетности; 5. результативность участия работников учреждения и участников художественной самодеятельности в районных, областных, всероссийских и международных конкурсах, смотрах, фестивалях; 6. введение новых форм и методов работы учреждения; 7. рост количества культурно-досуговых мероприятий, проведенных для социально менее защищенных групп населения (детей, пенсионеров) и лиц с ОВЗ; 8. качественный и количественный прирост культурно - досуговых мероприятий, проведенных силами филиала (план/факт); 9. рост количества посетителей культурно-массовых мероприятий; 10. сохранность и увеличение клубных формирований, прирост участников клубных формирований; 11. участие в общественной и социально-культурной жизни села; 12. обеспечение занятости детей, стоящих на всех видах профилактического учета, в культурно-досуговых мероприятиях учреждений культуры.	1 1 1 1 1 от 0 до 4 1 1 1 1 1 1
4	Художественный руководитель	1.отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей; 2.отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 3.инновационные формы работы (проекты долгосрочные и краткосрочные, нетрадиционные формы проведения массовых мероприятий и т.п); 4.занятость детей, стоящих на всех видах профилактического учета в мероприятиях учреждений культуры; 5.рост количества участников клубных формирований;	1 1 1 1 рост-2,
5	Художник-постановщик	1. участие в районных и областных мероприятиях; 2. введение новых форм и методов работы. Участие в общественной и социально-культурной жизни села; 3.отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей;	районные-1, обл-2 1 1

		4.рациональное использование материалов на художественно - оформительские работы	1 1
6	Дирижер оркестра	1. участие в областных, зональных, межрегиональных,международных мероприятиях; 2. введение новых форм и методов работы 3. обновление репертуара оркестра 4. отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 5. повышение профессионального мастерства	в зональных-1, обл-2 1 1 1 1
7	Балетмейстер	1. участие в районных и областных мероприятиях; 2. введение новых форм и методов работы. Участие в общественной и социально-культурной жизни села; 3. рост количества участников клубных формирований; 4.отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 5.рост количества и качество мероприятий с детьми;	в районных-1, обл-2 1 рост-2, сохранность-1 1 рост-2, сохранность-1
8	Культорганизатор	1. отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 2. рост количества посетителей культурно-досуговых мероприятий; 3. рост количества культурно-досуговых мероприятий, проведенных для социально менее защищенных групп населения (детей, пенсионеров) и лиц с ОВЗ; 4. наличие авторских разработок мероприятий, программ, сценариев; 5. занятость детей, стоящих на всех видах профилактического учета в мероприятиях учреждений культуры;	1 рост-2, сохранность-1 рост-2, сохранность-1 1 1
9	Хормейстер	1 .участие в районных , областных, межрегиональных мероприятиях; 2 . введение новых форм и методов работы. Участие в общественной и социально-культурной жизни села; 3 .занятость детей, стоящих на всех видах профилактического учета в мероприятиях учреждений культуры; 4.отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 5. рост количества участников клубных формирований;	в районных-1, обл-2 1 1 1 рост-2, сохранность-1
10	Аккомпаниатор	1.участие в районных и областных мероприятиях; 2.обновление и формирование репертуара коллектива художественной самодеятельности 3. инициативность в работе, обмен опытом; 4.отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к	в районных-1, обл-2 1

		качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 5.рост количества участников художественной самодеятельности	1 1 рост-2, сохранность-1
11	Руководитель кружка	1.рост количества участников клубных формирований; 1.занятость детей, стоящих на всех видах профилактического учета в мероприятиях учреждений культуры; 3.отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 4.рост количества и качества мероприятий , в т.ч мероприятий по повышению профессионального мастерства, отраженных в СМИ (печатные издания, на сайте учреждения и т.п.); 5. инициативность в работе, обмен опытом	рост-2, сохранность-1 1 1 рост-2, сохранность-1 1
12	Режиссер народного театра	1. рост количества участников клубных формирований; 2. рост количества и качества мероприятий, в т.ч. мероприятий по повышению профессионального мастерства, отраженных в СМИ (печатные издания, на сайте учреждения и т.п.); 3. участие в районных и областных мероприятиях; 4. рост количества посетителей культурно-массовых мероприятий (зрительской аудитории) (план/факт); 5. подготовка новых постановок;	рост-2, сохранность-1 рост-2, сохранность-1 в районных-1, обл-2 рост-2, сохранность-1 1
13	Методист	1.рост количества методических мероприятий проведенных на базе учреждения культуры (филиала); 2.размещения на официальном сайте учреждения результатов методической работы; 3.рост количества и качества мероприятий , в т.ч мероприятий по повышению профессионального мастерства, отраженных в СМИ (печатные издания, на сайте учреждения и т.п.); 4. отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей; 5. своевременная и качественная подготовка и предоставление отчетности (статистическая отчетность, отчетность о деятельности учреждения, отчет о выполнении муниципального задания и др.);	рост-2, сохранность-1 1 рост-2, сохранность-1 1 1
14	Ассистент режиссера	1. отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей; 2.отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 3. участие в районных и областных мероприятиях; 4. рост количества посетителей культурно-массовых мероприятий (зрительской аудитории) (план/факт);	1 1 в районных-1, обл-2

		5. подготовка новых постановок	рост-2, сохранность-1 1
15	Ведущий дискотек	1.отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей 2.отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 3. участие в районных и областных мероприятиях; 4. рост количества участников танцевальных вечеров, дискотек и т.п. 5. разнообразие тематических дискотечных	1 1 в районных-1, обл-2 рост-2, сохранность-1 1
16	Артист	1. отсутствие претензий, жалоб от потребителей услуг к качеству оказываемых услуг (выполняемой работы); 2.отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей; 3. участие в областных, зональных, межрегиональных и международных мероприятиях; 4. повышение профессионального мастерства;	1 1 от 0 до 3 1 1