

Управление культуры, молодежной политики и спорта
Администрации муниципального образования
«Тигильский муниципальный район»
Муниципальное казенное учреждение культуры
«Ительменский фольклорный ансамбль
«ЭЛЬВЕЛЬ»

688621 Камчатский край, Тигильский район, с. Ковран,
ул. 50 лет Октября, 17
тел./факс 8 (41537) 28-0-75

ПРИКАЗ № 7
(по основной деятельности)

от 17 октября 2016 года

Об утверждении показателей и критериев
оценки эффективности деятельности основных
категорий работников МКУК «Ительменский
фольклорный ансамбль «Эльвель»

В соответствии со статьей 43 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», приказом Министерства культуры Российской Федерации от 27.11.2008 № 208 «Об утверждении перечня критериев оценки деятельности федерального бюджетного учреждения, подведомственного Министерству культуры Российской Федерации», приказом Министерства культуры Российской Федерации от 24.02.2010 № 87 «Об утверждении целевых показателей деятельности федеральных библиотек, музеев и федерального государственного учреждения культуры «Агентство по управлению и использованию памятников истории и культуры», находящихся в ведении Минкультуры России, и критериев оценки эффективности работы их руководителей», на основании Положения об оплате труда работников районного муниципального учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель», утвержденное приказом отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» от 01.12.2008 № 13 (с изм. от 29.04.2013 № 15)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности основных категорий работников

муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель» (Приложение № 1).

2. Утвердить Положение о комиссии по определению оценки эффективности деятельности основных категорий работников муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель» (Приложение № 2).

3. Утвердить состав комиссии по определению оценки эффективности деятельности основных категорий работников муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель» (Приложение № 3).

4. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяется на отношения, возникшие с 01.01.2016 года.

5. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МКУК «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель»



Л.К. Кручина

Л.К. Кручина

Положение
об утверждении показателей и критериев оценки эффективности
деятельности основных категорий работников
муниципального казенного учреждения культуры
«Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности основных категорий работников муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель» разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации социальной политики», Планом мероприятий («дорожная карта»), утверждённым распоряжением администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» от 28.03.2013 № 64 «Об утверждении плана мероприятий (дорожная карта (с изменениями от 24.04.2014 года № 60) в целях стимулирования работников муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель» (далее – Учреждение) к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Положение является локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель», занимающим должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. Настоящим Положением устанавливаются показатели и критерии оценки эффективности деятельности основных категорий работников муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель».

1.4. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения включают выплаты по результатам труда в соответствии с Положением об оплате труда работников районного муниципального учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель», утвержденное приказом отдела культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» от 01.12.2008 № 13 (с изм. от 29.04.2013 № 15), определяются личным трудовым вкладом работника, за высокое качество работы.

1.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется путем установления в процентах от должностного оклада работника следующих повышающих коэффициентов:

1.5.1. персональный повышающий коэффициент к окладу за сложность и важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

1.5.2. повышающий коэффициент к окладу за интенсивность и качество выполнения работ.

1.6. Решение о введении выплат стимулирующего характера к окладам, принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда, установленного на текущий финансовый год.

1.7. Выплаты стимулирующего характера к окладам устанавливаются приказом руководителя Учреждения на определенный период времени в течение календарного года.

1.8. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов: ежемесячно, ежеквартально, ежегодно.

1.9. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

1. Порядок определения размера и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

2.1. Перечень показателей и критериев оценки эффективности для расчета стимулирующих выплат основным категориям работникам муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель» определен настоящим Положением (Приложение № 1).

2.1. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.3. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников.

2.4. В распределении стимулирующей части фонда оплаты труда участвует комиссия по установлению, распределению и расчету стимулирующих надбавок и доплат работникам учреждения (далее - Комиссия).

2.5. Порядок работы Комиссии определяется настоящим Положением работы комиссии по оценке эффективности деятельности работников МКУК «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель» (приложение № 2).

2.6. Состав Комиссии избирается открытым голосованием на собрании трудового коллектива. В комиссию могут быть включены: специалисты управления культуры, молодежной политики и спорта администрации Тигильского муниципального района, высококвалифицированные работники учреждения.

2.7. Работники учреждения вправе ознакомиться с данными, оценки собственной профессиональной деятельности.

3. Отмена и снижение стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты могут быть отменены или снижены в размерах приказом руководителя Учреждения до истечения срока их действия.

Основанием для полного или частичного лишения стимулирующих выплат являются:

- нарушение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка;
- трудовой и производственной дисциплины, в том числе:
- неисполнение приказов и распоряжений руководителя Учреждения;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него функций и обязанностей в соответствии с должностной инструкцией в расчетном периоде;
- нарушение режима рабочего времени;
- наложение на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);
- наличие нанесения своей деятельностью или бездействием материального ущерба;
- нарушение правил техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда;
- за наличие претензий, обоснованных, неоднократных жалоб потребителей услуг, работников Учреждения (конфликтные ситуации);
- за создание конфликтных ситуаций в коллективе;
- замечания проверяющих служб и контролирующих органов (представителей Учредителя).

3.2. Стимулирующие выплаты могут быть сняты без предварительного уведомления работников в случае:

- истечения срока договора или периода работы, на который была установлена разовая стимулирующая выплата;
- перехода работника на другую должность, не дающую права на установленную выплату;
- письменного отказа работника от установленной выплаты;

3.3. Размер выплат может быть сокращен в условиях сокращения бюджетного финансирования Учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по определению оценки эффективности деятельности
основных категорий работников муниципального казенного учреждения
культуры
«Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель»

1. Общие положения

1.1. Положение о комиссии по определению оценки эффективности труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель» (далее - Комиссия) разработано в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель» (далее – ансамбль «Эльвель») в связи с введением эффективного контракта.

1.2. В своей деятельности Комиссия руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Тигильского муниципального района и настоящим Положением.

1.3 Основной задачей работы Комиссии является:

- оценка качества труда работников ансамбля «Эльвель» на основании критериев, разработанных в МКУК «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель»;
- анализ оценок эффективности работы и подготовка предложений для администрации ансамбля «Эльвель».

1.6. В состав Комиссии из пяти человек входят представители администрации ансамбля «Эльвель», высококвалифицированные специалисты, представители управления культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район» (далее - управление культуры).

1.7 Члены комиссии избираются сроком на 1 год.

2. Организация работы комиссии

2.1 Комиссия осуществляет свою деятельность на основании настоящего Положения.

2.2 Директор ЦБС вправе участвовать в работе Комиссии и контролировать ее деятельность.

2.3 Комиссия оценивает качество труда всех работников ансамбля «Эльвель», независимо от их должности и профессионально-квалификационных групп оплаты труда.

2.4 Комиссия рассматривает представленные материалы: результаты мониторинга, результаты оценки качества труда, итоги предыдущей аттестации и пр. и определяет количество баллов из перечня показателей, который соответствует показателям качества труда конкретного работника.

2.5. Итоговый балл стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.6. Подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

2.6. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

2.7. В течение недельного срока протокол предоставляется на рассмотрение администрации ансамбля «Эльвель».

3. Ответственность Комиссии

Комиссия несет ответственность:

- за объективность, открытость, коллегиальность, системность и целостность экспертных оценок;
- правильное оформление документации;
- предоставление информации о результатах деятельности комиссии;
- законность принимаемых решений;
- правовое разрешение возможных споров.

4. Права Комиссии

4.1 Комиссия имеет право привлекать для консультаций по оценке деятельности труда работников ансамбля «Эльвель» руководителя управления культуры, запрашивать необходимую для повышения степени объективности решений информацию о результатах деятельности работника.

4.2. Члены Комиссии имеют право на защиту своих решений, в порядке, установленном действующим законодательством.

5. Рассмотрение и разрешение конфликтных ситуаций

Решения возникающих конфликтов или спорных вопросов по определению размера надбавок возлагаются на комиссию по трудовым спорам МКУК «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель».

6. Реализация решений Комиссии

По результатам работы Комиссии, представленным в администрацию ансамбля «Эльвель», директор принимает определенное решение и издает приказ.

7. Порядок действия Положения

7.1. Положение вступает в силу с момента утверждения директором ансамбля «Эльвель».

7.2. В данное Положение могут быть внесены изменения, дополнения по согласованию с коллективом и администрацией.

Состав
комиссии по определению оценки эффективности труда работников
муниципального казенного учреждения культуры
«Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель»

Левковский А.Н.	- художественный руководитель МКУК «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель», председатель комиссии
Члены комиссии:	
Томенюк Ж.П.	- артист МКУК «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель»
Жиркова Т.Ф.	- костюмер МКУК «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель»
Головизина Т.В.	- ведущий специалист управления культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район»
Квачахия Л.Р.	- главный бухгалтер централизованной бухгалтерии управления культуры, молодежной политики и спорта администрации муниципального образования «Тигильский муниципальный район»

Приложение
к Положению об утверждении показателей
и критериев оценки эффективности деятельности
основных категорий работников муниципального
казенного учреждения культуры
«Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель»

**Показатели и критерии оценки эффективности для расчета стимулирующих выплат основным категориям работникам
муниципального казенного учреждения культуры «Ительменский фольклорный ансамбль «Эльвель»**

№ п/п	Должность работника	Критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения	Показателя эффективности деятельности работника в баллах (максимально возможное)	Показателя эффективности деятельности работника в % (максимально возможное)	Периодичность	Форма отчетности
Художественный руководитель						
<i>Сложность и важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>						
1	Динамика творческих достижений работников	- количество новых и возобновляемых концертных программ (концертных номеров) сверх запланированного муниципальным заданием	35	35	Ежемесячно	Отчет
		- в том числе для детско-юношеской аудитории	15	15	Ежемесячно	Отчет
		- участие в подготовке, организации и проведении массовых мероприятий	25	25	Ежемесячно	Докладная записка
		- участие в фестивалях, конкурсах и др.	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	В течении года	Докладная записка

2.	Личный вклад в творческий процесс	- создание новых произведений	50	50	Ежемесячно	Докладная записка
3.	Активное участие вне рабочее время	- индивидуальная дополнительная работа (заготовка природных материалов, дикоросов для организации и проведения национальных праздников, работы мастерской, приему делегаций и др.)	15	15	Ежемесячно	Докладная записка
4.	Обобщение и распространение творческого опыта	- проведение мастер-классов, открытых занятий	5	5	Ежемесячно	Отчет
		- оказание помощи молодым артистам (наставничество в коллективе)	5	5	Ежемесячно	Отчет
		- обобщение и распространение инновационного опыта	15	15	Ежемесячно	Докладная записка
		- оказание помощи участникам детского коллектива-спутника «Сузвай»	5	5	Ежемесячно	Отчет
5.	Профессиональная подготовка, самоподготовка	- самоподготовка (изучение специальной литературы по хореографии, этнографии и др.)	5	5	Ежемесячно	Отчет
		- изучение ительменского языка	5	5	Ежемесячно	Отчет
Интенсивность и качество выполнения работ						
6.	Субъективная оценка со стороны художественного совета, руководителя	- положительная оценка деятельности работника со стороны руководства	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
7.	Субъективная оценка со стороны работников коллектива	- положительная оценка деятельности артиста со стороны коллег	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
8	Субъективная оценка со стороны	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг	5	5	Ежемесячно	Докладная записка

	потребителей услуг					
Дополнительные критерии						
9.	Дополнительные критерии	- некачественное выполнение должностных обязанностей	от – 30 до - 100	от – 30 до - 100	Ежемесячно	Докладная записка
		- наличие факта нарушения трудовой дисциплины	от – 30 до - 100	от – 30 до - 100	Ежемесячно	Докладная записка
Общее количество баллов			215	215%	Ежемесячно	Отчет
Концертмейстер-аккомпаниатор						
Сложность и важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
1	Динамика творческих достижений работников	- количество новых и возобновляемых концертных программ (концертных номеров) сверх запланированного муниципальным заданием	35	35	Ежемесячно	Отчет
		- в том числе для детско-юношеской аудитории	15	15	Ежемесячно	Отчет
		- участие в подготовке, организации и проведении массовых мероприятий	25	25	Ежемесячно	Докладная записка
		- участие в фестивалях, конкурсах и др.	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	В течении года	Докладная записка
2.	Личный вклад в творческий процесс	- создание новых произведений	50	50	Ежемесячно	Докладная записка
3.	Активное участие вне рабочее время	- индивидуальная дополнительная работа (заготовка природных материалов, дикоросов для организации и проведения национальных праздников, работы мастерской, приему делегаций и др.)	10	10	Ежемесячно	Докладная записка
4.	Обобщение и распространение творческого	- проведение мастер-классов, открытых занятий	5	5	Ежемесячно	Отчет
		- оказание помощи молодым артистам (наставничество в коллективе)	5	5	Ежемесячно	Отчет

	<i>опыта</i>	- обобщение и распространение инновационного опыта	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
		- оказание помощи участникам детского коллектива-спутника «Сузвай»	5	5	Ежемесячно	Отчет
5.	<i>Профессиональная подготовка, самоподготовка</i>	- самоподготовка (изучение специальной литературы по хореографии, этнографии и др.)	5	5	Ежемесячно	Отчет
		- изучение ительменского языка	5	5	Ежемесячно	Отчет
<i>Интенсивность и качество выполнения работ</i>						
6.	<i>Субъективная оценка со стороны художественного совета, руководителя</i>	- положительная оценка деятельности работника со стороны руководства	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
7.	<i>Субъективная оценка со стороны работников коллектива</i>	- положительная оценка деятельности артиста со стороны коллег	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
8.	<i>Субъективная оценка со стороны потребителей услуг</i>	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
<i>Дополнительные критерии</i>						
9.	<i>Дополнительные критерии</i>	- некачественное выполнение должностных обязанностей	от – 30 до - 100	от – 30 до - 100	Ежемесячно	Докладная записка
		- наличие факта нарушения трудовой дисциплины	от – 30 до - 100	от – 30 до - 100	Ежемесячно	Докладная записка
Общее количество баллов			200	200%	200	Отчет
Артист						
<i>Сложность и важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>						
1	<i>Динамика творческих достижений</i>	- участие в подготовке, организации и проведении массовых мероприятий	15	15	Ежемесячно	Докладная записка
		- личное участие в фестивалях, конкурсах	всероссийский –	всероссийский –	В течении	Докладная

	работников	выставках ДПИ и др.	20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	года	записка
		- результативность участия работников (победители и призеры) в фестивалях, конкурсах, выставках ДПИ и др.	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	В течении года	Докладная записка
2.	Личный вклад в творческий процесс	- участие в постановке концертных номеров в качестве режиссера, балетмейстера	25	25	Ежемесячно	Выступление, отчет
- участие в работе творческой мастерской		25	25	Ежемесячно	отчет	
- участие в создании и проведении интерактивных программ		25	25	Ежемесячно	Выступление, отчет	
3.	Активное участие вне рабочее время	- индивидуальная дополнительная работа (заготовка природных материалов, дикоросов для организации и проведения национальных праздников, работы мастерской, приему делегаций и др.)	10	10	Ежемесячно	Докладная записка
4.	Обобщение и распространение творческого опыта	- участие в проведении тренингов, репетиций, мастер-классов	25	25	Ежемесячно	Выступление, отчет
		- оказание помощи молодым артистам (наставничество в коллективе)	5	5	Ежемесячно	Отчет
		- оказание помощи участникам детского коллектива-спутника «Сузвай»	5	5	Ежемесячно	Отчет
5.	Профессиональная подготовка, самоподготовка	- самоподготовка (изучение специальной литературы по хореографии, этнографии и др.)	5	5	Ежемесячно	Отчет
		- изучение ительменского языка	5	5	Ежемесячно	Отчет

Интенсивность и качество выполнения работ

6.	<i>Субъективная оценка со стороны художественного совета, руководителя</i>	- положительная оценка деятельности работника со стороны руководства	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
7.	<i>Субъективная оценка со стороны работников коллектива</i>	- положительная оценка деятельности артиста со стороны коллег	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
8.	<i>Субъективная оценка со стороны потребителей услуг</i>	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг	5	5	Ежемесячно	Докладная записка

Дополнительные критерии

9.	<i>Дополнительные критерии</i>	- некачественное выполнение должностных обязанностей	от – 30 до - 100	от – 30 до - 100	Ежемесячно	Докладная записка
		- наличие факта нарушения трудовой дисциплины	от – 30 до - 100	от – 30 до - 100	Ежемесячно	Докладная записка
Общее количество баллов			200	200%	Ежемесячно	Отчет

Костюмер

Сложность и важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

1	<i>Динамика творческих достижений работников</i>	- участие в подготовке, организации и проведении массовых мероприятий	20	20	Ежемесячно	Докладная записка
		- личное участие в фестивалях, конкурсах выставках ДПИ и др.	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	В течении года	Докладная записка

		- результативность участия работников (победители и призеры) в фестивалях, конкурсах, выставках ДПИ и др.	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	всероссийский – 20; региональный – 15; муниципальный – 10; учреждения (сельская) - 5	В течении года	Докладная записка
2.	<i>Личный вклад в творческий процесс</i>	- участие в работе творческой мастерской	25	25	Ежемесячно	отчет
		- участие в создании костюмов, элементов костюмов к новым концертным программам (номерам)	50	50	Ежемесячно	Выступление, отчет
3.	<i>Активное участие вне рабочее время</i>	- индивидуальная дополнительная работа (заготовка природных материалов, дикоросов для организации и проведения национальных праздников, работы мастерской, приему делегаций и др.)	10	10	Ежемесячно	Докладная записка
4.	<i>Обобщение и распространение творческого опыта</i>	- участие в проведении мастер-классов	25	25	Ежемесячно	Выступление, отчет
		- оказание помощи участникам детского коллектива-спутника «Сузвай»	5	5	Ежемесячно	Отчет
5.	<i>Профессиональная подготовка, самоподготовка</i>	- самоподготовка (изучение специальной литературы по этнографии, истории костюма и др.)	10	10	Ежемесячно	Отчет
<i>Интенсивность и качество выполнения работ</i>						
6.	<i>Субъективная оценка со стороны художественного совета, руководителя</i>	- положительная оценка деятельности работника со стороны руководства	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
7.	<i>Субъективная оценка со стороны работников</i>	- положительная оценка деятельности артиста со стороны коллег	5	5	Ежемесячно	Докладная записка

	<i>коллектива</i>					
8.	<i>Субъективная оценка со стороны потребителей услуг</i>	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей услуг	5	5	Ежемесячно	Докладная записка
<i>Дополнительные критерии</i>						
9.	<i>Дополнительные критерии</i>	- некачественное выполнение должностных обязанностей	от – 30 до - 100	от – 30 до - 100	Ежемесячно	Докладная записка
		- наличие факта нарушения трудовой дисциплины	от – 30 до - 100	от – 30 до - 100	Ежемесячно	Докладная записка
	Общее количество баллов		200	200%	200	Отчет