

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к коллективному договору
МБУ КДЦ «Октябрь» отдела
культуры
администрации Бикинского
муниципального района
Хабаровского края

УТВЕРЖДЕНА
Приказом директора МБУ «КДЦ
«Октябрь» от 15 декабря 2016
года № 04-01/21

МЕТОДИКА

оценки качества, интенсивности и результативности
деятельности работников муниципального бюджетного
учреждения «Кино-досуговый центр «Октябрь»
отдела культуры администрации Бикинского муниципального
района Хабаровского края

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Методика оценки деятельности работников установлена в целях назначения выплат за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты работы, определяет порядок их назначения, критерии и размер соответствующих выплат.

В целях эффективности принятия мер по вопросам выплаты премий за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты работы используются показатели и критерии оценки согласно *Приложению №1* к данной методике согласно занимаемых должностей работников.

2. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения за качество работы, интенсивность и высокие результаты назначаются комиссией по стимулирующим выплатам (далее – Комиссия).

Председатель Комиссии и состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

В состав Комиссии включаются:

- директор
- заместитель директора
- зав. отделом по кино- видео деятельности

Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с настоящей Методикой.

Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников учреждения;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемой работы, интенсивность и высокие результаты работы.

3. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ ВЫПЛАТ

Руководитель представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности учреждения, являющихся основанием для назначения выплаты. На каждого работника оформляется оценочный лист с результатами его деятельности за истекший период. Комиссия осуществляет оценку деятельности работников Учреждения на основании представленных оценочных листов, принимает решение о присуждении выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава.

Принятое решение оформляется протоколом.

Размер выплат работникам Учреждения утверждается приказом директора Учреждения на основании протокола Комиссии.

Изменение размера и отмена стимулирующих выплат оформляются приказом директора Учреждения.

Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении выплат работникам Учреждения осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения и выплаты.

Протокол решения Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работников Учреждения.

По решению Комиссии по назначению выплат они могут уменьшаться или отменяться полностью при документальном подтверждении:

- невыполнение показателей и критериев оценки качества работы
- нарушение трудовой, исполнительской дисциплины
- наличие дисциплинарного взыскания
- некачественное выполнение поручений директора Учреждения
- нарушение требований санитарно-гигиенических норм, техники безопасности, пожарной безопасности
- отсутствия средств или недостаточностью средств на эти цели.

При назначении выплат учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, конкурсов, фестивалей и т. п.);
- своевременное выполнение заданий руководителя подразделения;
- достижение установленных показателей результатов труда;
- своевременное выполнение плана мероприятий учреждения;
- отсутствие нарушений и отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения;
- привлечения спонсорских и благотворительных средств
- проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения:

- хозяйственные, ремонтные и другие работы не входящие в перечень должностных обязанностей.

Размер выплат может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплаты назначаются в пределах имеющихся средств.

4. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящая Методика вводится в действие с 01 января 2017 года.

Изменения и дополнения в настоящее Методику вносятся в случае изменения законодательства Российской Федерации или законодательства Хабаровского края, в случае уменьшения или увеличения стимулирующего фонда заработной платы, а так же по инициативе любой из сторон трудовых отношений.

Приложение № 1
к методике оценки качества,
интенсивности и
результативности
деятельности работников
МБУ КДЦ «Октябрь»
отдела культуры
администрации
Бикинского муниципального
района

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за 201 г.

Результативности деятельности.

Сотрудник: _____ должность: **зав. отделом по КДЦ**

Руководитель: _____

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1	Выполнение плана работы учреждения (месячный план работы, годовой план)	до 3	
2.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе, формирование положительного имиджа учреждения	до 2	
3	Качественная организация работы отдела по культурно-досуговой деятельности. Динамика изменения количества и качества мероприятий.	до 1	
4.	Размещение информации в СМИ, на сайтах отдела культуры и КДЦ	до 1	
5.	Создание партнерских связей с предприятиями, учреждениями, организациями. Привлечение средств спонсоров, гранты, добровольные пожертвования.	до 5	
6.	Высокая исполнительская дисциплина (подготовка планов, отчетов, сценариев, мероприятий; заполнение журналов)	до 1	
7.	Творческая активность коллективов, количество детских и подростковых коллективов-спутников.	до 3	
8.	Личное руководство и контроль за работой творческих коллективов, учет их работы	до 1	
9.	Образование	до 3	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов).	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях).	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____./ _____./
_____./ _____./

Председатель экспертной комиссии
/-----/

С результатами оценки труда ознакомлен: _____
«__» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за 201 г.

Результативности деятельности

Сотрудник: _____ должность: **Методист по КДД**

Руководитель: _____

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1.	Выполнение плана работы учреждения (месячный план работы, годовой план)	до 2	
2.	Творческая активность работника, высокий уровень подготовки мероприятий	до 2	
3.	Проведение платных мероприятий	до 2	
4.	Участие в мероприятиях других учреждений и организаций	до 3	
5.	Образование	до 3	
6.	Выполнение особо важных заданий, внеочередных работ	до 5	
7.	Своевременная методическая помощь, способствующая выполнению плановых мероприятий.	до 3	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	

7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____./_____./
 _____./_____./

Председатель экспертной комиссии _____./_____./

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«__» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за 201 г.

Результативности деятельности

Сотрудник: _____ должность: **Звукорежиссер**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1	Творческая активность работника, высокий уровень подготовки мероприятий, контроль за ходом репетиций.	до 3	
2.	Своевременное обеспечение мероприятия высокохудожественным и техническим качеством озвучивания	до 2	
3.	Систематическая работа по пополнению фонотеки(подбор, хранение, классификация) справочного информационного фонда, связанного с звукорежиссурой.	до 2	
4.	Выполнение особо важных заданий, внеочередных работ.	до 3	
5.	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения	до 3	
6.	Соблюдение методических и нормативных показателей по эксплуатации звукового оборудования	до 1	
7.	Образование	до 3	
8.	Участие в мероприятиях других учреждениях района. Оказание помощи работникам отдела в подготовке и проведении мероприятий.	до 3	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	

3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия.	до 5	
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии
 / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«___» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за 201 г

Результативности деятельности

Сотрудник: _____ должность: **Руководитель клубного формирования**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1	Оказание профессиональной помощи работникам учреждения, принимающих участие в мероприятиях.	до 2	
2.	Развитие хореографических (танцевальных) способностей в танцевальных коллективах	до 3	
3.	Стабильность состава участников клубного формирования (% обновления)	до 2	
4.	Творческая активность коллектива; количество выступлений на мероприятиях, фестивалях.	до 2	
5.	Количество детских и подростковых коллективов-спутников	до 2	
6.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты)	до 3	
7.	Привлечение спонсорских и благотворительных средств.	до 3	
8.	Образование	до 3	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	

6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
Итого:			0

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
Итого:			

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии
 / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

« ____ » _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за 201 г.

Результативности деятельности

Сотрудник: _____, должность: **Руководитель кружка**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1.	Творческая активность работника, высокий уровень исполнения, количество выступлений на мероприятиях	до 2	
2.	Своевременное выполнение заданий организаторов мероприятий	до 2	
3.	Высокохудожественный уровень исполнения	до 3	
4.	Выполнение особо важных заданий, внеочередных работ	до 3	
5.	Образование	до 3	
6.	Привлечение спонсорских средств	до 3	
7.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты)	до 4	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	

7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
Итого:			

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
Итого:			

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____./_____./

Председатель экспертной комиссии _____./_____./

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«__» _____ 2016г.

Результативности деятельности

Сотрудник: должность:

. Руководитель коллектива

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1.	Творческая активность работника, высокий уровень исполнения, количество выступлений на мероприятиях	до 2	
2.	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения, привлечение участников и зрителей на мероприятия	до 3	
3.	Высокохудожественный уровень исполнения	до 3	
4.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты)	до 3	
5.	Стабильность состава участников коллектива	до 1	
6.	Образование	до 3	
7.	Количество детских и подростковых коллективов-спутников	до 2	
8.	Подбор и исполнение нового репертуара	до 3	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на	до 5	

	мероприятия		
5.	Взаимозаменяемость должностных обязанностей (выполнение за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«__» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за

201 г.

Результативности деятельности

Сотрудник: _____ . должность: **Артист**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1	Творческая активность работника, высокий уровень подготовки мероприятий, количество выступлений	до 2	
2.	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения.	до 3	
3.	Высокохудожественный уровень исполнения.	до 3	
4.	Результативность участие в конкурсах (лауреаты, дипломанты)	до 3	
5.	Стабильность состава участников коллектива	до 1	
6.	Количество детских и подростковых коллективов-спутников	до 2	
7.	Подбор и исполнение нового репертуара	до 3	
8.	Образование	до 3	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных	до 5	

	технологий в работе, использование современных технических средств		
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«__» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за

201 г.

Результативности деятельности

Сотрудник: _____ должность: **Киномеханик**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1.	Выполнение учреждением муниципального задания по кино	до 2	
2	Качество показа фильмов, содержание дисков в надлежащем виде	до 2	
3.	Соблюдение правил по охране труда, технике безопасности, электробезопасности.	до 1	
4.	Пропаганда посещения киносеансов как формы культурного досуга	до 3	
5.	Обслуживание аппаратуры и техники без привлечения сторонних организаций	до 3	
6.	Личное участие в мероприятиях, оказания содействия в предоставлении киноуслуг работникам учреждения.	до 2	
7.	Бережное отношение к кинопроекционной аппаратуре	до 2	
8.	Выполнение особо важных заданий, внеочередных работ.	до 2	
9.	Образование	до 3	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение	до 5	

	большого количества зрителей на мероприятия		
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«__» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за

201 г.

Результативности деятельности

Сотрудник: . Должность: **Механик по ремонту оборудования**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1.	Выполнение плана работы учреждения (месячный план работы, годовой план)	до 3	
2.	Пропаганда посещения киносеансов как формы культурного досуга	до 2	
3.	Обслуживание аппаратуры и техники без привлечения сторонних организаций	до 3	
4.	Соблюдение правил эксплуатации аппаратуры, высокий уровень ремонтных и профилактических работ.	до 3	
5.	Активное участие в выполнении платных услуг	до 2	
6.	Выполнение особо важных заданий, внеочередных работ	до 3	
7.	Соблюдение правил по охране труда, технике безопасности, электробезопасности.	до 1	
8.	Образование	до 3	
	Итого:	20баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	

5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее

количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«__» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за

201 г.

Результативности деятельности

Сотрудник: _____, должность: **Художник**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1	Предварительное размещение рекламных материалов на соответствующих стендах.	до 2	
2.	Высокий уровень выполнения художественно-оформительских работ, качественное исполнение рекламных материалов	до 3	
3.	Регулярное и своевременное качественное выполнение заказов, участие в оформлении помещений к мероприятиям.	до 2	
4.	Участие в культурно-массовых мероприятиях.	до 2	
5.	Активное привлечение участников и зрителей на мероприятия.	до 2	
6.	Выполнение плановых показателей деятельности учреждения.	до 3	
7.	Образование	до 3	
8.	Наличие творческого коллектива	до 3	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	

5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
Итого:			

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
Итого:			

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«__» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за

201 г.

Результативности деятельности

Сотрудник: . должность: **Рабочий по обслуживанию здания**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1	Своевременное и квалифицированное выполнение распоряжений и поручений руководства по обслуживанию здания.	до 2	
2.	Проявление собственной инициативы в выполнении работ по обслуживанию здания.	до 2	
3.	Активное участие в санитарно – гигиенических мероприятиях.	до 2	
4.	Выполнение особо важных заданий, внеочередных работ (выполнение распоряжений администрации учреждения, зав. отделов, высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ, к отопительному сезону, и т.д.)	до 2	
5.	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу в короткие сроки.	до 2	
	Итого:	10 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за	до 3	

	отсутствующего работника)		
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«__» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Результативности деятельности за 201 г.

Сотрудник: _____ должность: **Кассир**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1.	Контроль за выполнением финансовых плановых показателей, отсутствие недостачи.	до 3	
2	Своевременная сдача отчетности и качественное проведение инвентаризации	до 3	
3.	Пропаганда посещения киносеансов как формы культурного досуга	до 2	
4.	Достижение высоких показателей посещаемости киносеансов, распространение билетов и абонементов, рекламной продукции.	до 3	
5.	Учтливое отношение к посетителям, зрителям учреждения	до 2	
6	Выполнение особо важных заданий, внеочередных работ.	до 3	
7	Внедрение единой электронной системы по продаже билетов	до 4	
	Итого:	20 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	

5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
Итого:			

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
Итого:			

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /

_____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«__» _____ 2016г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ за

201 г.

Результативности деятельности

Сотрудник:

Должность: **Слесарь**

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1	Своевременное и квалифицированное обеспечение работоспособного сантехнического и отопительного оборудования	до 2	
2.	Соблюдение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда. Своевременное оповещение администрации о различных неисправностях и аварийных ситуациях.	до 1	
3.	Выполнение особо важных заданий, внеочередных работ(выполнение распоряжений администрации учреждения, зав. отделов, высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ, к отопительному сезону, проверкам контролирующих и надзорных органов и т.д.).	до 2	
4.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	до 1	
5.	Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу в короткие сроки.	до 2	
6.	Своевременный учет расходования тепловой энергии, расхода воды по счетчикам. Ведение журналов учета тепла и воды.	до 2	
	Итого:	10 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность	до 3	

	рабочего времени согласно с НОТ)		
3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее количество баллов

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /
 _____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«___» _____ 2016г.

Результативности деятельности

Сотрудник:
помещений

должность: Уборщик служебных

Руководитель: Терещенко У.Т.

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1	2	3	4
	Качественные показатели профессиональной деятельности и высокая исполнительская дисциплина		Экспертная оценка комиссии
1	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и должностной инструкции	до 1	
2.	Высокая исполнительская дисциплина, отсутствие замечаний со стороны администрации.	до 2	
3.	Активное участие в санитарно-гигиенических мероприятиях и благоустройстве (уборка помещений с мытьем окон, стен, дверей и т.д., субботниках, ремонте)	до 2	
4.	Выполнение особо важных заданий, внеочередных работ (выполнение распоряжений администрации учреждения, зав. отделов, высокое качество подготовки и организации текущих ремонтных работ, к отопительному сезону, проверкам контролирующих и надзорных органов и т.д.).	до 1	
5.	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов.	до 1	
6.	Качественная уборка и дезинфицирование помещений, удаление пыли, ежедневная влажная уборка полов, туалетов	до 2	
7.	Учтливое отношение к посетителям	до 1	
	Итого:	10 баллов	

Критерии повышения выплат стимулирующего характера

№ п/п	Показатель (составляющие)	Максимальный балл	Метод измерения
1.	Исполнительская дисциплина (выполнение контрольных показателей, платных услуг, качество выполняемой работы, исполнение дополнительных поручений директора и руководителя структурным подразделением, своевременное предоставление планов и отчетов)	до 10	
2.	Интенсивность рабочего дня (выполнение всего объема работы, предусмотренной должностной инструкцией, наполненность рабочего времени согласно с НОТ)	до 3	

3.	Проведение культурно-массовых мероприятий	до 5	
4.	Распространение билетов, привлечение большего количества зрителей на мероприятия	до 5	
5.	Взаимозаменяемость (выполнение должностных обязанностей за отсутствующего работника)	до 3	
6.	Эффективное применение информационных технологий в работе, использование современных технических средств	до 5	
7.	Активное участие в общественной и хозяйственной жизни учреждения (информация о деятельности КДЦ «Октябрь» через СМИ, активное участие в санитарных днях)	до 5	
8.	Участие в конкурсах, крупных городских и районных мероприятиях	до 5	
9.	Повышение профессионального образования и самообразование (участие в семинарах, курсах, подготовка, внедрение в работу инноваций, разработка и реализация проектов, программ, грантов)	до 5	
	Итого:		

Критерии снижения или лишения выплат стимулирующего характера

1.	Нарушение исполнительской дисциплины	5	
2.	Дисциплинарные нарушения (опоздания, прогулы, нарушения графика работы учреждения, появление на работе в нетрезвом состоянии)	до 10	
3.	Срыв мероприятия.	до 10	
4.	Отказ или недобросовестное исполнение производственных поручений руководителя.	до 10	
5.	Обоснованные жалобы посетителей (в устной и письменной форме)	до 10	
6.	Невыполнение плана работы, показателей и критериев оценки эффективности работы	до 5	
	Итого:		

Общее количество баллов _____

Члены экспертной комиссии _____ / _____ /

Председатель экспертной комиссии _____ / _____ /

С результатами оценки труда ознакомлен: _____

«___» _____ 2016г.