

Приложение 1. К приказу МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района» от 29.03.19 г. № 24-ОД «О внесении изменений в «Положение об утверждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района»

## **Положение о показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района»**

### **1. Общие положения**

Настоящее «Положение о показателях и критериях оценки эффективности деятельности работников МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района» (далее – Положение) разработано в целях реализации основных положений раздела XI «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год», утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г. (протокол №12), постановления главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года №1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», решения Городского Собрания Сочи от 9 декабря 2008 года №316 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Сочи», на основании статьи 45 Устава муниципального образования город-курорт Сочи, постановления администрации города Сочи №1621 от 06.07.2016 года «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии и муниципальных образовательных организаций дополнительного образования детей, находящихся в ведении управления культуры администрации города Сочи».

При разработке показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района» (далее – музей) учитывается необходимость соблюдения следующих принципов:

- обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);
- введение взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;

- целевые показатели деятельности музея, направленные на достижение показателей, определенных «дорожными картами», включая показатели, характеризующие проведение структурных и институциональных преобразований, а также показатели по соотношению средней заработной платы работников музея и средней заработной платы по Краснодарскому краю;

- показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ); показатели качества оказания муниципальных услуг; показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;

- объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами музея (за год, полугодие, квартал, месяц);

- расширение (обновление) перечня услуг, предоставляемых музеем населению (за те же периоды);

- реализацию принципа роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников музея.

Основной задачей данного Положения является обеспечение достойной оплаты труда работников музея как результат повышения качества и количества оказываемых услуг в сфере культуры.

Повышение оплаты труда работников учреждения осуществляется не механически, а с учетом следующих особенностей:

- регулирование стимулирующей части заработной платы работников музея в зависимости от выполнения критериев и показателей эффективности деятельности работников;

- снижение дифференциации в оплате труда работников, оказывающих аналогичные муниципальные услуги;

- устранение дисбаланса в оплате труда руководителей и работников музея.

Настоящее положение определяет наименования, условия и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», а также регламентирует порядок их установления путем утверждения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения.

При разработке показателей и критериев эффективности деятельности работников учтены следующие принципы:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

## **2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об

утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях» к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Работнику учреждения могут быть произведены следующие выплаты:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы, премия за интенсивность и высокие показатели работы);

2. Выплаты за качество выполняемых работ (стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, премия за высокое качество выполняемых работ);

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (стимулирующая надбавка за выслугу лет);

4. Премияльные выплаты по итогам работы (премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), премия за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные (разовые) поощрительные премии).

Стимулирующие выплаты могут начисляться всем работникам музея, как по основному месту работы, так и работающим в музее по совместительству.

Дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы работников из средств соответствующего (краевого, муниципального) бюджета распределяются в учреждениях на работников списочного состава по основной работе (преимущественно основному персоналу).

Стимулирование работников – внешних совместителей и технического персонала - не может превышать сумму запланированных средств выделенных на эти цели из местного бюджета и средств от приносящей доход деятельности музея.

На выплаты стимулирующего характера начисляются все виды налогов, на основании действующего законодательства.

Выплаты стимулирующего характера учитываются при исчислении средней заработной платы в соответствии требованиями государственной статистической отчетности.

### **2.1. Порядок и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы, премия за интенсивность и высокие показатели работы)**

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки, участия в выполнении решений вышестоящих органов власти и реализации национальных проектов, целевых программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ, в том числе и сверх утвержденного плана работы на текущий год.

Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату данной надбавки не является основанием для ее установления, поскольку указанная надбавка является формой материального стимулирования.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за истекший месяц за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной

платой за фактически проработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Размер надбавки определяется Комиссией по оценке эффективности деятельности работников музея на основании показателей исполнения муниципального задания и письменных отчетов работников, содержащих всестороннюю оценку деятельности, и согласованных с работником в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки деятельности работников.

Надбавка устанавливается на определенный срок (месяц, квартал, полугодие, год).

Комиссией по оценке эффективности деятельности работников музея может быть принято решение об установлении данной надбавки вновь принятым на работу при наличии положительных характеристик с предыдущего места работы, грамот, дипломов, благодарственных писем, подтверждающих профессионализм и компетентность работников по соответствующему профилю деятельности.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для установления стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы представлены в **Приложении № 1** к настоящему Положению.

Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и городских целевых программ.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в этом же периоде. В связи с этим показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для выплаты премии за интенсивность и высокие результаты работы соответствуют **Приложению № 1** к настоящему Положению.

Размер премии определяется Комиссией по оценке эффективности деятельности работников музея по согласованию профсоюзного комитета, содержащих всестороннюю оценку деятельности работника в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки деятельности.

Размер стимулирующих выплат (стимулирующая надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы, премия за интенсивность и высокие показатели работы) каждому сотруднику определяется в следующем порядке:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника; максимальное количество баллов установлено в расчёте на одну полную ставку.
- суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов);
- размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на соответствующий период, делится на общую сумму баллов, полученную всеми сотрудниками. В результате определяется денежный вес (в рублях) каждого балла;
- указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого сотрудника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику.

Комиссия определяет итоговый балл и распределяет стимулирующие выплаты в денежном эквиваленте.

## **2.2. Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ (стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, премия за высокое качество выполняемых работ)**

Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ, в том числе за наличие ученой степени по соответствующему профилю профессиональной деятельности, почетного звания, за знание и использование в работе иностранного языка, устанавливается в следующих размерах:

- до 20% оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия ВАК России решения о выдаче диплома), почетное звание "Народный" и работающему по соответствующему профилю;

- до 10% оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ВАК России решения о выдаче диплома) и работающему по соответствующему профилю или почетное звание "Заслуженный";

- 15% оклада за знание и использование в работе иностранного языка.

Стимулирующая надбавка или премия может быть выплачена работникам вспомогательного персонала за:

- добросовестное выполнение должностных обязанностей;

- ответственность за поддержание высокого качества обеспечения деятельности музея;

При наличии одновременно оснований для установления двух и более выплат по данным критериям, устанавливается надбавка по одному из предложенных оснований, имеющей большее значение.

Премия за высокое качество выполняемых работ может выплачиваться работникам одновременно при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края, Министерства культуры РФ в размере 5 (пяти) окладов;

- награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края в размере 3 (трех) окладов.

Премирование может осуществляться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда при наличии экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

## **2.3 Порядок и условия установления выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (стимулирующая надбавка за выслугу лет)**

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры.

Размеры надбавки за выслугу лет устанавливаются в процентах от оклада:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

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

- при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам при приеме на работу с последующим пересмотром при увеличении временных параметров.

Установление стимулирующей надбавки за выслугу лет осуществляется по решению директора музея в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет выплачивается за истекший месяц за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет, установленная в соответствии с настоящим Положением, выплачивается одновременно с заработной платой за фактически проработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

#### **2.4. Порядок и условия установления выплаты работникам повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам)**

2.4.1. Предусматривается установление работникам повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается директором МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к минимальному окладу (ставка) определяется путем умножения размера минимального оклада (ставки) работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер, должностной оклад не увеличивают и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к минимальному окладу (ставка).

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4.2. **Персональный повышающий коэффициент** к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его 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 принимается директором МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района» персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента устанавливается - не выше 3.

2.4.3. Работникам квалификационной группы рабочих так же может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором музея с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах - до 2,0.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя

учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в пределах – до 0,2.

**2.4.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности** устанавливается всем работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание.

Размеры повышающих коэффициентов по должностям:

- **главный - 0,25;**
- **ведущий - 0,20;**
- **первой категории - 0,15;**
- **второй категории - 0,10;**
- **старший - 0,05.**

Расчет коэффициентов на основе дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района» приведен в **Приложении №2.**

## **2.5. Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы (премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год), премия за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные (разовые) поощрительные премии**

Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату премии по итогам работы не является основанием для ее выплаты, поскольку является формой материального стимулирования.

### **2.5.1. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)**

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода за счет и в пределах выделенных ассигнований и средств в пределах показателей утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается только при условии выполнения учреждением целевых показателей оценки деятельности учреждения и выполнении показателей муниципального задания не менее 100 процентов за соответствующий отчетный период.

В случае невыполнения муниципального задания в полном объеме за предыдущий отчетный период, премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается только при условии его выполнения в полном объеме путем суммирования за указанные периоды.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в отчетном периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, высокие результаты методической деятельности;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, участие в инновационной деятельности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением производственного процесса или уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в выполнении важных работ, в организации и проведении семинаров, совещаний и других мероприятий.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности музея в целом в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работника согласно **Приложению № 1** к настоящему Положению.

Конкретный размер премии определяется Комиссией по оценке эффективности деятельности работников музея на основании ходатайства профсоюзного комитета, содержащего всестороннюю оценку деятельности, согласованного с работником в соответствии с утвержденными показателями и критериями оценки деятельности работников.

### **2.5.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ**

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (то есть таких работ, которые не предусмотрены планом или предусмотрены для исполнения на более поздний срок, но исполняются работником в связи со специальным поручением его руководителя, содержащих информацию о срочности или особой важности исполнения) с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Выплата премии за выполнение особо важных и срочных работ осуществляется при условии выполнения задания с учетом оперативности и профессионализма работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений и творческого подхода в подготовке инициативных предложений по совершенствованию деятельности для получения положительного конечного результата поставленной задачи.

Выплата премии осуществляется за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий год, а также иных источников финансирования, не противоречащих действующему законодательству.

Размер премии устанавливается в зависимости от конкретного вклада в выполнение особо важных и сложных заданий руководства.

Может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

Основанием выплат является приказ директора о назначении ответственного сотрудника за выполнение поручения, а также документы, подтверждающие его выполнение.

### **2.5.3. Единовременные (разовые) поощрительные премии**

Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами в размере не более 1 (одного) должностного оклада;
- в связи с юбилеем (50, 55, 60 и далее каждые 10 лет) в размере не более 3 (трех) должностных окладов.

Премирование может осуществляться в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда только при наличии экономии по фонду оплаты труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в пределах утвержденных показателей плана финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Основанием выплат является ходатайство представительного органа трудового коллектива (профсоюзного комитета) музея перед администрацией учреждения.

Директор МБУК г. Сочи  
«Музей истории Хостинского района»

А.В.Вальченко

Приложение № 1  
к Положению о показателях и критериях оценки  
эффективности деятельности работников МБУК г. Сочи  
«Музей истории Хостинского района»

**Критерии и показатели эффективности (качества) деятельности  
МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района».**  
**Надбавка или премия за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год)  
за интенсивность и высокие результаты работы**

**Главный хранитель музейных предметов**

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Оценка выполнения критерия	Шкала оценки (в баллах)	Фактически за период
<b>I. Критерии оценки основной деятельности</b>				
1.1.	Положительная динамика показателей по пополнению фонда музея. Увеличение количества музейных предметов в качественном отношении (преобладание предметов основного фонда).	100 % – оценка -10 менее 90% -оценка-5 менее 80%-оценка -0	0-10	
1.2.	Выполнение плана сверок предметов музейного фонда.	100 % – оценка -10 менее 90% -оценка-5 менее 80%-оценка 0	0-10	
1.3.	Рост количества предметов имеющих научное описание и внесенных в инвентарные книги. Рост количества предметов, внесенных в электронную базу.	101 % – оценка -3 более 101% -оценка-5 более 120%-оценка 10	0-10	
1.4.	Экспозиционно-выставочная работа: подбор предметов для экспонирования; участие в разработке экспозиционной документации; участие в монтаже. Рост количества предметов фонда, участвующих во всех формах представления (экспозиции, выставки, издания на любых видах носителей, виртуальное представление).	101 % – оценка -3 более 101% -оценка--5 более 120%-оценка 10	0-10	
1.5	Оцифровка музейных предметов, своевременное внесение предметов из старых поступлений в ГК РФ, согласно утвержденного перспективного плана.	100% без нарушений – 10; 100% - с нарушениями –0 Менее 100% – минус 10;	0-10	
1.6.	Участие в создании новых постоянных, временных и передвижных экспозиций и выставок, в мероприятиях в результате которых экспонируются музейные предметы и коллекции	100% -оценка-5 более 100%-оценка- 10	0-10	
1.7.	Методическая работа: разработка методических материалов по учету; письменные обзоры поступлений; составление аналитических расширенных справок по учету и хранению; консультации сотрудников других музеев участие в научно-методическом совете музея	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	

1.8.	Участие в конференциях, семинарах и иных мероприятиях (научных, научно-просветительских). Выступления на научных конференциях и методических семинарах	Участие - 10 Неучастие - 0	0-10	
1.9.	Личное участие в организации, подготовке и проведении мероприятий, проводимых музеем	Участие – 5 Неучастие – 0	0-5	
1.10.	Систематическое повышение квалификации (наличие сертификатов или удостоверений, инициатива сотрудника)	Показатель выполняется – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.11	Выполнение и перевыполнение плановых показателей музея по посещаемости лекций, научно-просветительских мероприятий в отчетный период (согласно плановым показателям, муниципальному заданию)	101 %– оценка -3 более 101% -оценка--5 более120%-оценка 10	0-10	
1.12	Осуществление эффективного руководства музеем по комплектованию фондов: составление, выполнение и перевыполнение перспективного плана комплектования фондов. Организация дней дарения и др. мероприятий по комплектованию фондов музея	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.13	Контроль за соблюдением требований «Инструкции по учету и хранению музейных ценностей» и нормативных актов Министерства культуры Российской Федерации сотрудниками музея. Проверка режима хранения и экспонирования предметов в музее и за его пределами	Нет никаких нарушений – 5; Имеются существенные нарушения – 0	0-5	
<b>2. Критерии исполнительской дисциплины</b>				
2.1.	Своевременная и качественная подготовка установленных отчетов	Показатель выполняется – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
2.2.	Обоснованные претензии со стороны посетителей, работодателя, контролирующих и курирующих органов	1 замечание – минус 5 2 и более замечаний – минус 10		
2.3.	Качественное выполнение разовых поручений (по факту).	Выполнение до 2 поручений – 2; от 2-5 поручений – 5	0-5	
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>120</b>	

### Старшие научные сотрудники, научные сотрудники

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Оценка выполнения критерия	Шкала оценки (в баллах)	Фактически за период
<b>1. Критерии оценки основной деятельности</b>				
1.1.	Выполнение и перевыполнение плана по научно-исследовательской работе согласно годовому плану работы.	Менее 100 %-0 100-120% – оценка -5 Более 120%-оценка 10	0-10	
1.2.	Выполнение и перевыполнение плана по комплектованию фондов согласно годовому плану работы.	Менее 100 %-0 100-120% – оценка -5 Более 120%-оценка 10	0-10	
1.3.	Выполнение и перевыполнение плановых показателей по экспозиционно-выставочной работе за отчетный период (согласно годовому плану работы)	Менее 100 %-0 100-120% – оценка -5 Более 120%-оценка 10	0-10	

1.4.	Выполнение и перевыполнение плановых показателей по экскурсионной работе за отчетный период (согласно нормам экскурсионной нагрузки)	Менее 100 %-0 100-120% – оценка -5 Более 120%-оценка 10	0-10	
1.5.	Выполнение и перевыполнение плановых показателей по научно-методической работе за отчетный период (согласно годовому плану работы)	Менее 100 %-0 100-120% – оценка -5 Более 120%-оценка 10	0-10	
1.6.	Выполнение и перевыполнение плановых показателей по научно-просветительским мероприятиям (в том числе лекционной деятельности, согласно нормам лекционной нагрузки) за отчетный период	101 %– оценка -5 более 120%-оценка 10	0-10	
1.7	Взаимодействие со СМИ и подготовка регулярных публикаций, участие в телевизионных передачах о деятельности музея, истории города Сочи, и т.п.	Показатель выполняется – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.8	Участие в конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях. Выступления на научных конференциях и методических семинарах.	Показатель выполняется – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.9	Привлечение организованных групп платных посетителей	Более 20 чел. в месяц – оценка -5 более 40 чел. в месяц - оценка--10	0-10	
1.10	Выполнение и перевыполнение плановых показателей музея по посещаемости лекций, научно-просветительских мероприятий в отчетный период (согласно плановым показателям, перспективному плану работы)	101 %– оценка -3 более 101% -оценка--5 более 120%-оценка 10	0-10	
1.11	Разработка и реализация научно-просветительских программ, культурно-познавательных программ, организация работы детских объединений	101 %– оценка -5 Более 120%-оценка 10	0-10	
1.12	Выполнение срочных работ, поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса, хозяйственной, уставной деятельностью учреждения	Выполнение до 2 поручений – 2; От 2-5 поручений – 5	0-5	
1.13	Систематическое повышение квалификации по инициативе сотрудника (наличие сертификатов или удостоверений).	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
<b>2. Критерии качества</b>				
2.1	Своевременное и качественное предоставление установленных плановых и отчетных документов	Показатель выполняется полностью – оценка 5; показатель выполняется с нарушениями – 3; показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
2.2	Качественная подготовка и проведение мероприятий (отраженная в журнале отзывов посетителей, благодарственные письма, отзывы в соцсетях и др.)	Показатель выполняется – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
2.3	Обоснованные претензии со стороны посетителей, работодателя, контролирующих и курирующих органов	1 замечание – минус 5 2 и более замечаний – минус 10		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>120</b>	

**Специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия**

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Оценка выполнения критерия	Шкала оценки (в баллах)	Фактически за период
<b>1. Критерии оценки основной деятельности</b>				
1.1	Выполнение плановых показателей по учёту объектов культурного наследия района (учетные карточки и паспорта установленной формы)	101 %– оценка -3 более 101% -оценка—5; более 120%-оценка 10	0-10	
1.2	Результативность научно-исследовательской работы по сбору информации на объекты культурного наследия района (публикации в СМИ, научных, научно-популярных, периодических изданиях)	Показатель выполняется полностью – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.3	Составление и систематическое ведение картотеки и электронного реестра на объекты культурного наследия, согласно плану работы	Показатель выполняется полностью – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.4	Активное участие в научных конференциях, симпозиумах, семинарах, исследованиях, научных экспедициях по закрепленной тематике (подготовка тезисов доклада)	Показатель выполняется полностью – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.5	Выполнение и перевыполнение плана экскурсионной и лекционной нагрузки	101 %– оценка -3 более 101% -оценка -5 более 120%-оценка - 10	0-10	
1.6	Подготовка и участие в мероприятиях (количество), направленных на популяризацию объектов культурного наследия района, на защиту и сохранность объектов культурного наследия района, на поддержание их в надлежащем санитарном состоянии	Более 1 в отчетный период – оценка -5; показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.7	Оформление различного вида документации, результативной переписки на объекты культурного наследия	Показатель выполняется полностью – оценка 5; показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.8	Выполнение и перевыполнение плановых показателей музея по посещаемости научно-просветительских мероприятий (в том числе лекций) в отчетный период (согласно плановым показателям, годовому плану работы)	101 % – оценка -3 более 101% - оценка - 5 более 120% - оценка - 10	0-10	
1.9	Активное участие в подготовке и проведении мероприятий музеем	Все мероприятия - оценка 5; Частично – 3; показатель не выполняется – оценка – 0	0-5	
1.10	Привлечение организованных групп платных посетителей	Более 20 чел. в месяц – оценка -5 более 40 чел. в месяц - оценка--10	0-10	
<b>2.Критерии качества</b>				
2.1	Своевременное предоставление данных для составления отчётности, выполнение отчетов по направлению деятельности.	Показатель выполняется - 5; показатель выполняется частично – 3; показатель не выполняется – оценка 0	0-5	

2.2	Качественное выполнение разовых поручений (по факту)	Выполнение до 2 поручений – 2; От 2-5 поручений – 5	0-5	
2.2	Обоснованные претензии со стороны посетителей, работодателя, контролирующих и курирующих органов	1 замечание – минус 5 2 и более замечаний – минус 10		
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>80</b>	

**Методист**

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Оценка выполнения критерия	Шкала оценки (в баллах)	Фактически за период
<b>1. Критерии оценки основной деятельности</b>				
1.1	Организация и контроль планирования и своевременного предоставления отчетности в музее. Ведение статистики выполнения показателей муниципального задания	Без замечаний и нареканий – 10; Имеются однократные незначительные замечания – 5 Замечания незначительны, но повторяются в течение периода –3; Имеются существенные замечания – 0	0-10	
1.2	Отсутствие фактов несвоевременной подготовки документов, и документов ненадлежащего качества	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.3	Организация работы методического совета музея, организация работы иных советов и комиссий музея	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.4	Своевременная подготовка ответов на запросы и письма физических и юридических лиц	Своевременная подготовка – оценка 10; Подготовка с нарушением установленного порядка и сроков - 0	0-10	
1.5	Контроль исполнения поручений директора сотрудниками музея по направлению деятельности	Нет никаких нарушений – 5; Имеются однократные незначительные нарушения – 3; Имеются существенные нарушения – коэффициент 0	0-5	
1.6	Работа с посетителями: участие в музейных мероприятиях, экскурсионной работе, социологические опросы посетителей	Показатель выполняется – оценка 10; Показатель не выполняется – оценка 0	0-10	
1.7	Качественное ведение журналов учета	Нет никаких нарушений – 10; Имеются однократные незначительные нарушения – 5; Имеются существенные нарушения – 0	0-10	
1.8	Выполнение и перевыполнение плановых показателей музея по посещаемости научно-просветительских мероприятий (в том числе лекций), в отчетный период (согласно плановым показателям, перспективному плану работы).	101 %– оценка -3 более 101% -оценка--5 более120%-оценка 10	0-10	
<b>2. Критерии исполнительской дисциплины</b>				
2.1.	Своевременный сбор и предоставление данных для составления отчетности,	Показатель выполняется полностью –	0-10	

	предоставление отчетов	оценка 10; Показатель не выполняется – оценка 0		
2.2.	Своевременное и качественное выполнение разовых поручений	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
2.3	Обоснованные претензии со стороны посетителей, работодателя, контролирующих и курирующих органов	1 замечание – минус 5 2 и более замечаний – минус 10		
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>80</b>	

### Музейный смотритель

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Оценка выполнения критерия	Шкала оценки (в баллах)	Фактически за период
<b>I. Критерии оценки основной деятельности</b>				
1.1.	Обеспечение качественной и количественной сохранности музейных предметов, обеспечение целостности музейного оборудования в зоне ответственности. Осуществление ежедневной (дважды в день) проверки наличия музейных предметов во вверенной смотрителю экспозиции музея и на стационарных и временных выставках музея, регистрация в журнале	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Наличие несущественных замечаний - оценка -4; неоднократные нарушения-2; имеются существенные нарушения – оценка 0	0-5	
1.2.	Систематическое проветривание помещений музея, качественная уборка поверхностей музейного оборудования в зоне ответственности, очистка музейных предметов от пыли, уход за зелеными насаждениями, уборка территории	Показатель выполняется полностью – оценка - 5; Показатель не выполняется – оценка - 0	0-5	
1.3.	Контроль за соблюдением порядка в залах музея. Упреждение нарушений правил поведения посетителей при осмотре экспозиции на профессиональном уровне. Недопущение нарушения порядка в залах работниками музея, поддержание официальной обстановки в залах музея во время его работы.	Показатель выполняется полностью – оценка - 5; Наличие несущественных замечаний - оценка - 4; неоднократные нарушения-2; имеются существенные нарушения – оценка 0	0-5	
1.4.	Соблюдение профессионального этикета, корректности работника по отношению к посетителям, наличие благодарственных отзывов в книге отзывов.	Показатель выполняется полностью – оценка - 5; Показатель не выполняется – оценка - 0	0-5	
1.5.	Обеспечение безопасного функционирования музея (пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, электробезопасности и др.), нахождение на рабочем месте во время дежурства и т.п.	Наличие несущественных замечаний - оценка - 4; неоднократные нарушения-2 имеются существенные нарушения – оценка 0	0-5	
1.6	Активное участие в создании, монтаже и демонтаже плановых, внеплановых выставок, дежурство на передвижных выставках вне музея	Участие в плановых мероприятиях – 3; Участие во внеплановых мероприятиях - 5	0-5	
1.7	Выполнение работы вне должностных обязанностей, связанной с обеспечением рабочего процесса, хозяйственной, уставной деятельностью учреждения, участие в проведении анкетирования посетителей	Выполнение до 2 поручений – 2; От 3 до 5 поручений – 5	0-5	
1.8	Выполнение и перевыполнение плановых показателей музея по посещаемости лекций, научно-просветительских мероприятий в отчетный период (согласно плановым показателям, перспективному плану работы)	101 %– оценка -3 более 101% -оценка--5 более120%-оценка 10	0-10	
1.9	Выполнение дополнительных обязанностей, согласно поручениям директора	По 2 балла за каждое поручение, но не более	0-10	

		10 баллов. Показатель не выполняется – оценка 0		
<b>2.Критерии исполнительской дисциплины</b>				
2.1.	Экономия электроэнергии, поддержание порядка в хозяйственных помещениях и на скрытых полках витрин	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
2.2	Обоснованные претензии со стороны посетителей, работодателя, контролирующих и курирующих органов	1 замечание – минус 5 2 и более замечаний – минус 10		
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>60</b>	

### Специалист по кадрам

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Оценка выполнения критерия	Шкала оценки (в баллах)	Фактически за период
<b>I. Критерии оценки основной деятельности</b>				
1.1.	Своевременное и качественное оформление документации по учету личного состава учреждения.	Показатель выполняется полностью – оценка 10; Наличие несущественных замечаний - оценка -5; неоднократные нарушения-2; имеются существенные нарушения – оценка 0	0-10	
1.2.	Подготовка предложений по развитию персонала, обучению и повышению квалификации кадров, а также в оценке эффективности обучения. Подбор сотрудников на появившиеся вакансии	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.3	Контроль состояния трудовой дисциплины работников музея.	Показатель выполняется полностью – оценка - 10; Показатель не выполняется – оценка - 0	0-10	
1.4	Выполнение дополнительных обязанностей, согласно приказам директора	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.5	Подготовка и сдача установленной отчетности, в том числе внеплановой	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.6.	Работа с центром занятости населения (отчеты, привлечение и организация рабочих мест для несовершеннолетних и др.)	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.7	Работа по внедрению профстандартов в музее	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
<b>2.Критерии исполнительской дисциплины</b>				
2.1.	Своевременное и качественное выполнение разовых поручений	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
2.2	Обоснованные претензии со стороны посетителей, работодателя, контролирующих и курирующих	1 замечание – минус 5		

органов	2 и более замечаний – минус 10		
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>50</b>	

**Кассир**

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Оценка выполнения критерия	Шкала оценки (в баллах)	Фактически за период
<b>1. Критерии оценки основной деятельности</b>				
1.1.	Организация приема заявок на экскурсии, лекции, массовые мероприятия	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.2.	Отсутствие нарушений в исполнении прейскуранта цен на услуги	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Наличие несущественных замечаний - оценка -4; неоднократные нарушения-3 имеются существенные нарушения – оценка 0	0-5	
1.3.	Качественное ведение учетной документации, отсутствие предписаний проверяющих органов по соответствующему направлению деятельности	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Наличие несущественных замечаний - оценка -4; неоднократные нарушения-3 имеются существенные нарушения – оценка 0	0-5	
1.4	Содержание рабочего места в надлежащем порядке, эстетичном виде	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.5	Выполнение и перевыполнение плановых показателей музея по посещаемости лекций, научно-просветительских мероприятий в отчетный период (согласно плановым показателям, перспективному плану работы).	101 %– оценка -3 более 101% -оценка--5 более120%-оценка 10	0-10	
1.6	Привлечение организованных групп платных посетителей	Более 20 чел. в месяц – оценка -5	0-10	
<b>2. Критерии исполнительской дисциплины</b>				
2.1.	Своевременное составление и предоставление кассовой отчетности	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
2.2	Обоснованные претензии со стороны посетителей, работодателя, контролирующих и курирующих	1 замечание – минус 5		

	органов	2 и более замечаний – минус 10		
2.3.	Своевременное и качественное выполнение разовых поручений	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>			<b>50</b>	

#### Уборщики служебных помещений, уборщики территории

п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Оценка выполнения критерия	Шкала оценки (в баллах)	Фактически за период
<b>1. Критерии оценки основной деятельности</b>				
1.1.	Дополнительная уборка экспозиционных залов, служебных помещений, фондохранилищ (после проведенных мероприятий, перед мероприятиями).	Показатель выполняется полностью – оценка 10; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.2.	Активное участие в субботниках учреждения и общегородских акциях по благоустройству	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.3.	Своевременный вывоз мусора	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.4.	Прочистка дренажных стоков	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-10	
1.5.	Соблюдение правил санитарии в убираемых помещениях, хранение и использование уборочного инвентаря в соответствии с санитарными нормами	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
1.6.	Дополнительная внеплановая уборка территории музея в зоне ответственности, систематический уход за зелеными насаждениями (покос травы, побелка и обрезка деревьев и др.)	Показатель выполняется полностью – оценка 10; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
<b>2. Критерии исполнительской дисциплины</b>				
2.1.	Своевременное и качественное выполнение разовых поручений.	По 2 балла за каждое поручение, но не более 10 баллов. Показатель не выполняется – 0	0-10	
2.2.	Обоснованные претензии со стороны посетителей, работодателя, контролирующих и курирующих органов	1 замечание – минус 5 2 и более замечаний – минус 10		
2.3.	Экономия электроэнергии, потребления воды, моющих средств.	Показатель выполняется	0-5	

		полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0		
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>50</b>	

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений**

№ п/п	Показатели для оценки качества (эффективности) деятельности	Оценка выполнения критерия	Шкала оценки (в баллах)	Фактически за период
<b>1</b>	<b>Критерии оценки основной деятельности</b>			
1.1.	Поддержание в надлежащем состоянии здания и помещений	Показатель выполняется полностью – оценка 10; Показатель не выполняется – оценка 0	0-10	
1.2.	Своевременное и качественное проведение ремонтных работ разного профиля	Показатель выполняется полностью – оценка 10; Показатель не выполняется – оценка 0	0-10	
1.3.	Качественное проведение сезонной подготовки здания и оборудования	Показатель выполняется полностью – оценка 10; Показатель не выполняется – оценка 0	0-10	
1.4.	Активное участие в субботниках учреждения и общегородских акциях по благоустройству	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
	<b>2. Критерии исполнительской дисциплины</b>			
2.1.	Своевременное и качественное выполнение разовых поручений.	По 2 балла за каждое поручение, но не более 10 баллов. Показатель не выполняется - 0	0-10	
2.2.	Обоснованные претензии со стороны посетителей, работодателя, контролирующих и курирующих органов	1 замечание – минус 5 2 и более замечаний – минус 10		
2.3.	Экономия электроэнергии, потребления воды.	Показатель выполняется полностью – оценка 5; Показатель не выполняется – оценка 0	0-5	
	<b>Максимальное количество баллов по всем критериям:</b>		<b>50</b>	

Директор МБУК г. Сочи  
«Музей истории Хостинского района»

А.В.Вальченко

Приложение № 2  
к Положению о показателях и критериях оценки  
эффективности деятельности работников  
МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района»

**1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности работников  
МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района»**

№пп	Наименование должности	Размеры повышающих коэффициентов по должностям	Период
2.	Главный хранитель	<b>0,25</b>	В течение года
5.	Старший научный сотрудник	<b>0,15</b>	В течение года
6.	Научный сотрудник	<b>0,10</b>	В течение года
7.	Младший научный сотрудник	<b>0,05</b>	В течение года

**2. Персональный повышающий коэффициент к окладу работников  
МБУК г. Сочи «Музей истории Хостинского района»**

№пп	Наименование должностей	Критерий	Размеры повышающих коэффициентов по должностям	Период
1.	Рабочий по обслуживанию здания, уборщик территории	Профессиональное и добросовестное отношение к должностным обязанностям, высокая исполнительская дисциплина, самостоятельность в решении поставленных задач ответственное отношение к порученной работе, выполнение важных или (или особо важных), ответственных (или особо ответственных) работ	<b>0,2</b>	1 квартал, полугодие, год
2.	Кассир билетный, уборщик служебных помещений	Добросовестное отношение к должностным обязанностям, высокая исполнительская дисциплина, самостоятельность в решении поставленных задач, ответственное отношение к порученной работе	<b>0,1</b>	1 квартал, полугодие, год

Директор МБУК г. Сочи  
«Музей истории Хостинского района»

А.В.Вальченко