



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
ТЕМРЮКСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12.10.2018

ст-ца Тамань

№ 385

**Об утверждении Положения о Комиссии по оценке выполнения целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, утверждении показателей эффективности и результативности деятельности работников, о создании Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ», утверждении Порядка выплат стимулирующего характера работникам МБУ «Таманский КСЦ»**

С целью оценки эффективности деятельности, выявления потенциала и проблемных направлений в работе, стимулирования заинтересованности в повышении качества работы, использования результатов оценки при распределении средств фонда стимулирования работников МБУ «Таманский КСЦ», в соответствии с письмом министерства культуры Краснодарского края от 11.07.2013 № 49-1633/13-09 «О реализации Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 и программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда при оказании муниципальных услуг на 2012-2018 годы», согласно коллективному договору на 06.05.2015 - 06.05.2018 **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить показатели эффективности и результативности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района (приложение № 1).

2. Утвердить Положение комиссии по оценке показателей эффективности и результативности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района (приложение № 2).

3. Утвердить Порядок выплат стимулирующего характера по результатам эффективности и результативности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района (приложение № 3).

4. Утвердить форму отчета оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района (приложение № 4).

5. Создать комиссию по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» (приложение № 5).

6. Разместить (опубликовать) настоящее постановление в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте администрации Таманского сельского поселения Темрюкского района.

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Таманского сельского поселения Темрюкского района (по социальным вопросам и курортно-туристическому комплексу) И.Р. Беделева.

8. Постановление вступает в силу с момента его подписания.

Исполняющий обязанности главы  
Таманского сельского поселения  
Темрюкского района



П.В. Комиссаров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНЫ  
 постановлением администрации  
 Таманского сельского поселения  
 Темрюкский район  
 от 12.10.2018 № 385

**Критерии оценки показателей эффективности деятельности работников  
 муниципального бюджетного учреждения «Таманский культурно-  
 социальный центр» Таманского сельского поселения Темрюкского района**

**Аккомпаниатор**

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки   | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|--|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3  | 4             | 5                      |
| 1      | 140                   | Внедрение инновационных проектов МБУ «Таманский КСЦ», инициативность работника   | Ежемесячно    | 15                     |
| 2      | 270                   | Участие в оказании платных услуг населению   | Ежемесячно    | 10                     |
| 3      | 410                   | Организация работы с социально незащищенными группами населения (инвалиды, граждане пожилого возраста)   | Ежемесячно    | 15                     |
| 4      | 270                   | Успешное творческое выступление на мероприятии ( за роль, исполнение концертной программы (номера), режиссуру, хореографию, сценографию, костюмированное, музыкальное, световое, звуковое и художественное оформление мероприятия, за постановку концертных номеров) | Ежемесячно    | 10                     |
| 5      | 550                   | Выполнение заданий, связанных с исполнением непрофильных функций учреждения (не связанных с его профессиональными обязанностями)   | Ежемесячно    | 20                     |
| 6      | 410                   | Своевременное исполнение   | Ежемесячно    | 15                     |

| 1  | 2           | 3  | 4             | 5          |
|----|-------------|--|---------------|------------|
|    |             | учреждением внеплановых мероприятий  |               |            |
| 7  | 270         | Отсутствие претензий к деятельности работника со стороны администрации учреждения          | Ежемесячно    | 15         |
| 8  | 140         | Обеспечение сохранности вверенного имущества   | Ежемесячно    | 10         |
|    | <b>3000</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b> |               | <b>110</b> |
| 10 |             | Высокая оценка проведенного мероприятия компетентными специалистами                        | Ежеквартально | 10         |
| 11 | 270         | Участие в конкурсах, смотрах, фестивалях (лауреаты, дипломанты 1,2,3 степеней)             | Полугодие     | 10         |

### Библиотекарь библиотеки пос.Волна

| № п. п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|---------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1       | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1       | 250                   | Инициативность в работе   | Ежемесячно    | 10                     |
| 2       | 250                   | Увеличение участников мероприятий с использованием форм массовой работы (викторин, литературных игр, дискуссий) | Ежемесячно    | 10                     |
| 3       | 250                   | Участие в организации концертно-выставочной деятельности учреждения   | Ежемесячно    | 10                     |
| 4       | 250                   | Работа на дому с инвалидами, людьми с ограниченными возможностями, пожилыми людьми                              | Ежемесячно    | 10                     |
| 5       | 250                   | Участие в культурно-массовой работе учреждения  | Ежемесячно    | 10                     |
| 6       | 250                   | Систематическая работа со СМИ (газета «Город Тамань», «Тамань») с информацией, заметками не менее 1 публикации  | Ежемесячно    | 10                     |

| 1  | 2           | 3   | 4          | 5         |
|----|-------------|---|------------|-----------|
|    |             | в месяц   |            |           |
| 7  | 250         | Обеспечение сохранности<br>вверенного имущества   | Ежемесячно | 10        |
| 8  | 250         | Владение персональным<br>компьютером  | Ежемесячно | 10        |
|    | <b>2000</b> | <b>Максимально возможный<br/>размер стимулирующей<br/>надбавки эффективности<br/>работы в месяц</b>                         |            | <b>80</b> |
| 9  |             | Повышение квалификации  | Ежегодно   | 10        |
| 10 |             | Проведение рекламных акций с<br>целью создания привлекательного<br>имиджа библиотек, привлечения<br>потенциальных читателей | Ежегодно   | 10        |

### Библиотекарь детской библиотеки

| №<br>п.п. | Размер<br>выплаты<br>(руб.) | Показатели и критерии оценки   | Периодичность | Размер<br>выплаты<br>(баллы) |
|-----------|-----------------------------|--|---------------|------------------------------|
| 1         | 2                           | 3  | 4             | 5                            |
| 1         | 250                         | Инициативность в работе  | ежемесячно    | 10                           |
| 2         | 250                         | Проведение тематических<br>книжных выставок, мероприятий,<br>посвященных памятным датам,<br>сверх плановых                                     | Ежемесячно    | 10                           |
| 3         | 250                         | Увеличение участников<br>мероприятий с использованием<br>форм массовой работы сверх<br>плана (викторин, литературных<br>игр, дискуссий)        | Ежемесячно    | 10                           |
| 4         | 375                         | Работа на дому с детьми-<br>инвалидами, детьми с<br>ограниченными возможностями  | Ежемесячно    | 15                           |
| 5         | 250                         | Создание любительского<br>объединения, читательского<br>клуба, клуба любителей поэзии,<br>литературы со встречами не менее<br>1 раз в 2 месяца | Ежемесячно    | 10                           |
| 6         | 375                         | Участие в культурно-массовой<br>работе учреждения  | Ежемесячно    | 15                           |
| 7         | 250                         | Систематическая работа со СМИ  | Ежемесячно    | 10                           |

|    |             |  |               |            |
|----|-------------|--|---------------|------------|
|    |             | (газета «Город Тамань», «Тамань») с информацией, заметками не менее 1 публикации в месяц   |               |            |
| 8  | 125         | Отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству работы работника                     | Ежемесячно    | 5          |
| 9  | 125         | Отсутствие претензий к деятельности работника со стороны администрации учреждения          | Ежемесячно    | 5          |
| 10 | 250         | Владение персональным компьютером  | Ежемесячно    | 10         |
|    | <b>2500</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b> |               | <b>100</b> |
| 11 |             | Разработка информационных листков, вкладок, буклетов, бюллетеней                           | Ежеквартально | 10         |
| 12 |             | Повышение квалификации   | Ежегодно      | 10         |

### Библиотекарь сельской библиотеки

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1      | 250                   | Инициативность в работе   | ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 250                   | Владение персональным компьютером   | Ежемесячно    | 10                     |
| 3      | 250                   | Проведение тематических книжных выставок, мероприятий, посвященных памятным датам, сверх плановых (не менее 2-х)            | Ежемесячно    | 10                     |
| 4      | 250                   | Увеличение участников мероприятий с использованием форм массовой работы (викторин, литературных игр, дискуссий) сверх плана | Ежемесячно    | 10                     |
| 5      | 375                   | Работа на дому с инвалидами, людьми с ограниченными возможностями, пожилыми людьми  | Ежемесячно    | 15                     |

| 1  | 2           | 3  | 4             | 5          |
|----|-------------|--|---------------|------------|
| 6  | 250         | Создание любительского объединения, читательского клуба, клуба любителей поэзии, литературы со встречами не менее 1 раз в 2 месяца | Ежемесячно    | 10         |
| 7  | 375         | Участие в культурно-массовой работе учреждения   | Ежемесячно    | 15         |
| 8  | 250         | Систематическая работа со СМИ (газета «Город Тамань», «Тамань») с информацией, заметками не менее 1 публикации в месяц             | Ежемесячно    | 10         |
| 9  | 125         | Отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству работы работника   | Ежемесячно    | 5          |
| 10 | 125         | отсутствие претензий к деятельности работника со стороны администрации учреждения  | Ежемесячно    | 5          |
|    | <b>2500</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>   |               | <b>100</b> |
| 11 |             | Разработка информационных листков, вкладок, буклетов, бюллетеней   | Ежеквартально | 10         |
| 12 |             | Повышение квалификации   | Ежегодно      | 10         |

### Дворник

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1      | 125                   | Качественное исполнение должностных обязанностей для бесперебойного производственного и творческого процесса учреждения | Ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 125                   | Инициативность работника  | Ежемесячно    | 10                     |
| 3      | 250                   | Своевременная уборка территории, относящейся к ДК «Юность»  | Ежемесячно    | 20                     |

| 1 | 2           | 3   | 4          | 5         |
|---|-------------|---|------------|-----------|
| 4 | 250         | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда | Ежемесячно | 20        |
| 5 | 250         | Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации   | Ежемесячно | 20        |
|   | <b>1000</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>  |            | <b>80</b> |

### Делопроизводитель

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1      | 500                   | Соблюдение конфиденциальности служебной документации  | Ежемесячно    | 20                     |
| 2      | 250                   | Инициативность работника  | Ежемесячно    | 10                     |
| 3      | 250                   | Своевременный учет поступающей корреспонденции  | Ежемесячно    | 10                     |
| 4      | 250                   | Качественное исполнение должностных обязанностей для бесперебойного производственного и творческого процесса учреждения | Ежемесячно    | 10                     |
| 5      | 250                   | Отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству работы работника  | Ежемесячно    | 10                     |
| 6      | 250                   | Отсутствие претензий со стороны администрации учреждения  | Ежемесячно    | 10                     |
| 7      | 250                   | Владение персональным компьютером   | Ежемесячно    | 10                     |
|        | <b>2000</b>           | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>                              |               | <b>80</b>              |
| 8      |                       | Организация архивирования   | Ежегодно      | 20                     |



|  |  |                       |  |  |
|--|--|-----------------------|--|--|
|  |  | документов учреждения |  |  |
|--|--|-----------------------|--|--|

### Заведующая детской библиотекой

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1      | 250                   | Инициативность в работе   | Ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 250                   | Проведение тематических книжных выставок, мероприятий, посвященных памятным датам, сверх плановых (не менее 2-х)                          | Ежемесячно    | 10                     |
| 3      | 500                   | Увеличение участников мероприятий с использованием форм массовой работы (викторин, литературных игр, дискуссий) вне плановых не менее 2-х | Ежемесячно    | 20                     |
| 4      | 500                   | Создание любительского объединения, читательского клуба, клуба любителей поэзии, литературы со встречами не менее 1 раз в 2 месяца        | Ежемесячно    | 20                     |
| 5      | 500                   | Участие в культурно-массовой работе учреждения сверх плановых   | Ежемесячно    | 20                     |
| 6      | 250                   | Систематическая работа со СМИ (газета «Город Тамань», «Тамань») с информацией, заметками не менее 1 публикации в месяц                    | Ежемесячно    | 10                     |
| 7      | 250                   | Отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству работы работника  | Ежемесячно    | 10                     |
| 8      | 250                   | Отсутствие претензий к деятельности работника со стороны администрации учреждения   | Ежемесячно    | 10                     |
| 9      | 250                   | Владение персональным компьютером   | Ежемесячно    | 10                     |
|        | <b>3000</b>           | <b>Максимально возможный размер надбавки за эффективность работы в месяц</b>  |               | <b>120</b>             |

|    |  |  |               |    |
|----|--|--|---------------|----|
| 10 |  | Организация работы по устранению задолженности   | Ежеквартально | 10 |
| 11 |  | Разработка информационных листов, вкладок, буклетов, бюллетеней  | Ежеквартально | 20 |
| 12 |  | Проведение рекламных акций с целью создания привлекательного имиджа библиотек, привлечения потенциальных читателей | Ежеквартально | 20 |
| 13 |  | Введение электронного каталога, освоение и применение в работе презентаций и других инновационных форм             | Ежегодно      | 10 |
| 14 |  | Увеличение числа пользователей библиотечным фондом   | Ежегодно      | 10 |
| 15 |  | Повышение квалификации   | Ежегодно      | 10 |

### Заведующий сельской библиотекой

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1      | 250                   | Инициативность в работе   | ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 250                   | Проведение тематических книжных выставок, мероприятий, посвященных памятным датам, сверх плановых (не менее 2-х)                          | Ежемесячно    | 10                     |
| 3      | 500                   | Увеличение участников мероприятий с использованием форм массовой работы (викторин, литературных игр, дискуссий) вне плановых не менее 2-х | Ежемесячно    | 20                     |
| 4      | 500                   | Создание любительского объединения, читательского клуба, клуба любителей поэзии, литературы со встречами не менее 1 раз в 2 месяца        | Ежемесячно    | 20                     |
| 5      | 500                   | Участие в культурно-массовой работе учреждения сверх плановых   | Ежемесячно    | 20                     |
| 6      | 250                   | Систематическая работа со СМИ (газета «Город Тамань»),  | Ежемесячно    | 10                     |

|    |             |  |               |            |
|----|-------------|--|---------------|------------|
|    |             | «Тамань») с информацией, заметками не менее 1 публикации в месяц   |               |            |
| 7  | 250         | Отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству работы работника   | ежемесячно    | 10         |
| 8  | 250         | Отсутствие претензий к деятельности работника со стороны администрации учреждения                                  | Ежемесячно    | 10         |
| 9  | 250         | Владение персональным компьютером  | Ежемесячно    | 10         |
|    | <b>3000</b> | <b>Максимально возможный размер надбавки за эффективность работы в месяц</b>                                       |               | <b>120</b> |
| 10 |             | Организация работы по устранению задолженности   | Ежеквартально | 10         |
| 11 |             | Разработка информационных листков, вкладок, буклетов, бюллетеней   | Ежеквартально | 20         |
| 12 |             | Проведение рекламных акций с целью создания привлекательного имиджа библиотек, привлечения потенциальных читателей | Ежеквартально | 20         |
| 13 |             | Введение электронного каталога, освоение и применение в работе презентаций и других инновационных форм             | Ежегодно      | 10         |
| 14 |             | Увеличение числа пользователей библиотечным фондом   | Ежегодно      | 10         |
| 15 |             | Повышение квалификации   | Ежегодно      | 10         |

### Заведующий детским сектором

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки                            | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
|        |                       | Качественное исполнение своих должностных обязанностей: |               |                        |
| 1      | 220                   | Наполняемость КЛЮ детского сектора                      | Ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 220                   | Стабильность работы коллективов                         | Ежемесячно    | 10                     |

|    |     |  |            |    |
|----|-----|--|------------|----|
|    |     | детской художественной<br>самодеятельности и КЛЮ   |            |    |
| 3  | 220 | Качественная организация<br>учебно-воспитательной и<br>творческой деятельности<br>коллектива (участие в концертах,<br>спектаклях, мероприятиях)                                    | Ежемесячно | 10 |
| 4  | 220 | Качественное ведение<br>необходимой документации и<br>своевременная отчетность   | Ежемесячно | 10 |
| 5  | 120 | Создание портфолио детского<br>сектора и КЛЮ   | Ежемесячно | 10 |
| 6  | 120 | Активная работа с новинками<br>музыкального материала  | Ежемесячно | 5  |
| 7  | 220 | Применение современных<br>мультимедийных технологий в<br>работе  | Ежемесячно | 10 |
| 8  | 220 | Инициативность работника   | Ежемесячно | 15 |
| 9  | 120 | Владение персональным<br>компьютером   | Ежемесячно | 5  |
| 10 | 220 | Участие в культмассовом<br>мероприятии в качестве ведущего,<br>исполнителя   | Ежемесячно | 10 |
| 11 | 220 | Участие в оказании платных услуг<br>населению  | Ежемесячно | 10 |
| 12 | 330 | Разработка сценариев<br>мероприятий, праздников (не<br>менее 2-х) сверх плановых   | Ежемесячно | 15 |
| 13 | 440 | Доля обеспечения культурно-<br>досуговых мероприятий для детей<br>и подростков (до 14 лет) не менее<br>30% от общего количества<br>мероприятий учреждения                          | Ежемесячно | 20 |
| 14 | 220 | Информация о работе МБУ<br>«Таманский КСЦ» в СМИ (не<br>менее 1 раза в месяц)  | Ежемесячно | 10 |
| 15 | 120 | Разработка и осуществление<br>системы мониторинга<br>удовлетворенности качеством и<br>доступностью услуг учреждения<br>культуры (анкетирование, опросы,<br>тестирование населения) | Ежемесячно | 10 |
| 16 | 110 | Отсутствие претензий к работнику<br>со стороны администрации   | ежемесячно | 10 |

|    |             |   |               |            |
|----|-------------|---|---------------|------------|
| 17 | 220         | Успешное, своевременное исполнение мероприятий внеплановых  | Ежемесячно    | 10         |
|    | <b>4000</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>                |               | <b>180</b> |
| 18 |             | Участие в подготовке и проведении крупных мероприятий МБУ «Таманский КСЦ», фестивалях, смотрах, выставках | Ежеквартально | 10         |
| 19 |             | Повышение квалификации  | Ежегодно      | 10         |
| 20 |             | Внедрение новаций в деятельность МБУ «Таманский КСЦ»  | Ежегодно      | 5          |

### Заведующая культмассовым сектором

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
|        |                       | Качественное исполнение своих должностных обязанностей:   |               |                        |
| 1      | 200                   | Стабильность работы КЛЮ   | Ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 200                   | Наполняемость КЛЮ до плановых и отчетных показателей (выполнение сверх муниципального задания)  | Ежемесячно    | 10                     |
| 3      | 300                   | Качественное ведение необходимой документации и своевременная отчетность  | Ежемесячно    | 15                     |
| 4      | 200                   | Создание «портфолио» КЛЮ  | Ежемесячно    | 10                     |
| 5      | 300                   | Активное внедрение новых современных творческих форм работы КЛЮ, использование разнообразных форм работы с КЛЮ и тематических мероприятий | Ежемесячно    | 15                     |
| 6      | 100                   | Активная работа с новинками музыкального материала  | Ежемесячно    | 5                      |
| 7      | 200                   | Применение современных мультимедийных технологий  | Ежемесячно    | 10                     |
| 8      | 200                   | Владение персональным компьютером   | Ежемесячно    | 10                     |

| 1  | 2           | 3   | 4             | 5          |
|----|-------------|---|---------------|------------|
| 9  | 200         | Инициативность работника  | Ежемесячно    | 10         |
| 10 | 200         | Наличие постоянно действующих формирований (КЛО): ДК «Юность» - не менее 10   | Ежемесячно    | 10         |
| 11 | 100         | Руководство КЛО (не менее 3-х)  | Ежемесячно    | 5          |
| 12 | 200         | Участие в оказании платных услуг населению  | Ежемесячно    | 10         |
| 13 | 200         | Написание сценариев (не менее 2-х) сверх плановых   | Ежемесячно    | 10         |
| 14 | 300         | Наличие публикаций в СМИ о деятельности МБУ «Таманский КСЦ» (1 раз в месяц)   | Ежемесячно    | 15         |
| 15 | 200         | Регулярное оформление наружной рекламы, своевременное афиширование культурно-массовых мероприятий   | Ежемесячно    | 10         |
| 16 | 100         | Оформление возложенных номенклатурой дел папок в свете современных требований   | Ежемесячно    | 5          |
| 17 | 100         | Оформление клубных стендов в соответствии с современными требованиями   | Ежемесячно    | 5          |
| 18 | 200         | Отсутствие жалоб и замечаний со стороны администрации учреждения  | Ежемесячно    | 10         |
| 19 | 300         | Успешное и своевременное исполнение учреждением внеплановых мероприятий   | Ежемесячно    | 15         |
| 20 | 200         | Успешное творческое выступление на мероприятии (за роль, исполнение концертной программы (номера), режиссуру, хореографию, сценографию; костюмированное, музыкальное, световое, звуковое и художественное оформление мероприятия, за постановку концертных номеров) | Ежемесячно    | 10         |
|    | <b>4000</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы</b>  |               | <b>200</b> |
| 20 |             | Участие в подготовке и  | Ежеквартально | 10         |

| 1  | 2 | 3   | 4             | 5  |
|----|---|---|---------------|----|
|    |   | проведении крупных мероприятий МБУ «Таманский КСЦ», фестивалях, смотрах, выставках  |               |    |
| 21 |   | Разработка и осуществление системы мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг учреждения (анкетирование, опросы, тестирование населения с аналитическим материалом) | Ежеквартально | 10 |
| 22 |   | Проведение культмассовых мероприятий в текущем году (с увеличением на 1-2 в сравнении с предыдущим годом)   | Ежегодно      | 10 |
| 23 |   | Повышение квалификации  | Ежегодно      | 10 |

### Заведующий отделом кадров

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1      | 400                   | Осуществление работы в рассредоточенных объектах  | Ежемесячно    | 20                     |
| 2      | 200                   | Предложение по подбору кадров в целях достижения повышения эффективности деятельности учреждения  | Ежемесячно    | 10                     |
| 3      | 200                   | Заключение трудовых договоров «эффективный контракт». Доброкачественное и своевременное ведение трудовых книжек                         | Ежемесячно    | 10                     |
| 4      | 200                   | Отсутствие существенных замечаний как со стороны надзорных органов по результатам проводимых ими проверок, так и со стороны руководства | Ежемесячно    | 10                     |
| 5      | 200                   | Активное участие в осуществлении контроля и оценки эффективности в выполнении плана мероприятий «дорожная                               | Ежемесячно    | 10                     |

| 1  | 2           | 3  | 4             | 5          |
|----|-------------|--|---------------|------------|
|    |             | карта»   |               |            |
| 6  | 200         | Инициативность работника   | Ежемесячно    | 10         |
| 7  | 400         | Своевременное и качественное ведение учета личного состава, обеспечение необходимых организационных и технических мер для защиты персональных данных работников от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц | Ежемесячно    | 20         |
| 8  | 200         | Владение персональным компьютером  | Ежемесячно    | 10         |
|    | <b>2000</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>   |               | <b>100</b> |
| 9  |             | Организация и проведение летней оздоровительной кампании для детей (документальное оформление)   | Ежеквартально | 20         |
| 10 |             | Своевременная сдача отчетов  | Ежегодно      | 10         |
| 11 |             | Повышение квалификации   | Ежегодно      | 10         |

### Заведующий отделом по работе с молодежью

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки   | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|--|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3  | 4             | 5                      |
|        |                       | Качественное исполнение своих трудовых обязанностей:   |               |                        |
| 1      | 200                   | Наполняемость КЛЮ не менее 3-х   | Ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 400                   | Стабильность работы КЛЮ  | Ежемесячно    | 20                     |
| 3      | 300                   | Качественное ведение необходимой документации и своевременная отчетность   | Ежемесячно    | 15                     |
| 4      | 200                   | Создание «Портфолио» КЛЮ   | Ежемесячно    | 10                     |
| 5      | 300                   | Активное внедрение новых современных творческих форм в работу отдела, использование разнообразных направлений в деятельности | Ежемесячно    | 15                     |



|    |             |   |               |            |
|----|-------------|---|---------------|------------|
| 6  | 200         | Применение в работе современных мультимедийных технологий   | Ежемесячно    | 10         |
| 7  | 200         | Инициативность работника  | Ежемесячно    | 10         |
| 8  | 200         | Владение персональным компьютером   | Ежемесячно    | 10         |
| 9  | 200         | Участие в культурно-массовых мероприятиях учреждения сверх плановых   | Ежемесячно    | 10         |
| 10 | 200         | Руководство КЛО для молодежи (не менее 3-х)   | Ежемесячно    | 10         |
| 11 | 400         | Проведение молодежных акций антинаркотической и антитеррористической направленности, массовых мероприятий для молодежи сверх плановых | Ежемесячно    | 20         |
| 12 | 200         | Организация досуга молодежи разновозрастной категории (дискотеки, кино-уроки)   | Ежемесячно    | 10         |
| 13 | 400         | Дополнительный объем работы, не входящий в функции отдела   | Ежемесячно    | 20         |
| 14 | 200         | Отсутствие замечаний и претензий со стороны администрации учреждения  | Ежемесячно    | 10         |
| 15 | 400         | Участие в оказании платных услуг населению  | Ежемесячно    | 20         |
|    | <b>4000</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>  |               | <b>200</b> |
| 16 |             | Организация и проведение летней оздоровительной кампании для детей  | Ежеквартально | 20         |
| 17 |             | Повышение квалификации  | Ежегодно      | 10         |
| 18 |             | Формирование волонтерского движения   | Ежегодно      | 20         |

### Заведующий отделом по хозяйству

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|------------------------------|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3                            | 4             | 5                      |

|    |             |  |               |            |
|----|-------------|--|---------------|------------|
| 1  | 200         | Обеспечение бесперебойной работы оборудования, техники, различной аппаратуры; своевременное и качественное техническое обслуживание и текущий ремонт систем центрального отопления, водоснабжения, канализации | Ежемесячно    | 10         |
| 2  | 200         | Оперативное выполнение устранения неполадок  | Ежемесячно    | 10         |
| 3  | 400         | Выполнение дополнительных обязанностей, отсутствующих в должностной инструкции   | Ежемесячно    | 20         |
| 4  | 100         | Инициативность работника   | Ежемесячно    | 5          |
| 5  | 400         | Своевременная отчетность по коммунальным платежам  | Ежемесячно    | 20         |
| 6  | 200         | Контроль за обеспечением качественной работы технического персонала (уборщиков служебных помещений, сторожей, дворника)  | Ежемесячно    | 10         |
| 7  | 200         | Своевременное обеспечение работников необходимыми материальными и канцелярскими товарами, спецодеждой  | Ежемесячно    | 10         |
| 8  | 200         | Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации  | ежемесячно    | 10         |
| 9  | 100         | Владение персональным компьютером  | Ежемесячно    | 5          |
|    | <b>2000</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>   |               | <b>100</b> |
| 10 |             | Организация учета материальных ценностей, обеспечение их сохранности, своевременное списание   | Ежеквартально | 20         |
| 11 |             | Организация контроля за экономией материалов, электроэнергии, газа, воды   | Ежеквартально | 10         |

**Заведующий отделом ДК «Буревестник»**

| № | Размер | Показатели и критерии оценки | Периодичность | Размер |
|---|--------|------------------------------|---------------|--------|
|---|--------|------------------------------|---------------|--------|

| п.п. | выплаты<br>(руб.) |  |            | выплаты<br>(баллы) |
|------|-------------------|--|------------|--------------------|
| 1    | 2                 | 3  | 4          | 5                  |
|      |                   | Качественное исполнение своих должностных обязанностей:  |            |                    |
| 1    | 225               | Наполняемость КЛЮ согласно нормативам не менее 3-х   | Ежемесячно | 15                 |
| 2    | 225               | Стабильность работы КЛЮ  | Ежемесячно | 15                 |
| 3    | 300               | Качественная организация учебно-воспитательной и творческой деятельности учреждения (участие в концертах, смотрах, фестивалях, мероприятиях) | Ежемесячно | 20                 |
| 4    | 150               | Качественное ведение необходимой документации и своевременная отчетность   | Ежемесячно | 10                 |
| 5    | 150               | Создание «портфолио» КЛЮ   | Ежемесячно | 10                 |
| 6    | 150               | Активная работа с новинками музыкального материала   | Ежемесячно | 10                 |
| 7    | 150               | Владение персональным компьютером  | Ежемесячно | 10                 |
| 8    | 150               | Инициативность в работе  | Ежемесячно | 15                 |
| 9    | 225               | Контроль и обеспечение санитарного состояния помещений и прилегающей к ДК территории   | Ежемесячно | 15                 |
| 10   | 150               | Качественное проведение культурно-массовой работы со взрослым населением и детьми сверх плановых   | Ежемесячно | 10                 |
| 11   | 100               | Качественное составление игровых программ и сценариев не менее 2-х сверх плановых  | Ежемесячно | 10                 |
| 12   | 225               | Качественное ведение клубной документации по номенклатуре дел  | Ежемесячно | 15                 |
| 13   | 150               | Отсутствие претензий к работнику со стороны администрации учреждения   | Ежемесячно | 10                 |
|      | <b>2500</b>       | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>   |            | <b>165</b>         |

| 1  | 2 | 3   | 4             | 5  |
|----|---|---|---------------|----|
| 15 |   | Активное внедрение новых современных творческих форм в репертуар коллективов, использование разнообразных стилей, жанров, направлений | Ежеквартально | 15 |
| 16 |   | Руководство КЛЮ (не менее 3-х)  | Ежеквартально | 20 |
| 17 |   | Соблюдение экономии по коммунальным услугам (в пределах нормативов)   | Ежеквартально | 10 |
| 18 |   | Качественное выполнение муниципального задания (показатели посещаемости, количества мероприятий, количество клубных формирований)     | Ежегодно      | 20 |
| 19 |   | Повышение квалификации  | Ежегодно      | 10 |

### Костюмер

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки   | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|--|---------------|------------------------|
| 1      | 250                   | Инициативность работника   | Ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 500                   | Своевременный учет поступления и выдача костюмов ( с ведением картотеки)                   | Ежемесячно    | 20                     |
| 3      | 500                   | Своевременный мелкий ремонт костюмов, чистка, глажка, хранение                             | Ежемесячно    | 20                     |
| 4      | 250                   | Отсутствие претензий к работнику со стороны администрации учреждения                       | Ежемесячно    | 10                     |
|        | <b>1500</b>           | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b> |               | <b>60</b>              |

### Культурорганизатор

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|------------------------------|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3                            | 4             | 5                      |

| 1  | 2           | 3   | 4                 | 5          |
|----|-------------|---|-------------------|------------|
|    |             | Качественное исполнение своих должностных обязанностей:   |                   |            |
| 1  | 200         | Наполняемость КЛЮ   | Ежемесячно        | 10         |
| 2  | 200         | Стабильность работы КЛЮ   | Ежемесячно        | 10         |
| 3  | 200         | Качественное ведение необходимой документации и своевременная отчетность  | Ежемесячно        | 10         |
| 4  | 200         | Создание «портфолио» КЛЮ  | Ежемесячно        | 10         |
| 5  | 200         | Активное внедрение новых современных творческих форм культпросветработы, использование разнообразных стилей, жанров, направлений в своей деятельности | Ежемесячно        | 10         |
| 6  | 200         | Применение в работе современных мультимедийных технологий   | Ежемесячно        | 10         |
| 7  | 200         | Владение персональным компьютером   | Ежемесячно        | 10         |
| 8  | 200         | Инициативность работника  | ежемесячно        | 15         |
| 9  | 200         | Участие в оказании платных услуг населению  | Ежемесячно        | 10         |
| 10 | 200         | Руководство клубным любительским объединением (молодежным, подростковым) не менее 2-х   | Ежемесячно        | 10         |
| 11 | 300         | Проведение конкретной работы с детьми-инвалидами, детьми из семей, находящихся в социально-опасном положении, детьми из многодетных семей             | Ежемесячно        | 15         |
| 12 | 200         | Отсутствие претензий к работнику со стороны администрации учреждения  | Ежемесячно        | 15         |
| 13 | 300         | Своевременное исполнение учреждением внеплановых мероприятий  | Ежемесячно        | 15         |
|    | <b>3000</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>  | <b>Ежемесячно</b> | <b>150</b> |
| 14 |             | Организация и проведение летней оздоровительной кампании для  | Ежеквартально     | 20         |

| 1  | 2 | 3  | 4             | 5  |
|----|---|--|---------------|----|
|    |   | детей  |               |    |
| 15 |   | Повышение квалификации   | Ежегодно      | 10 |
| 16 |   | Проведение массовых мероприятий с долей мероприятий для детей и подростков (не менее 35% от общего количества мероприятий) | Ежегодно      | 20 |
| 17 |   | Организация и проведение летней оздоровительной кампании для детей   | Ежеквартально | 20 |

### Механик по обслуживанию звукотехники

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки   | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|--|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3  | 4             | 5                      |
| 1      | 200                   | Инициативность работника   | Ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 400                   | Своевременная и качественная коммутация звукоусилительной аппаратуры в единый комплекс на выездах и на месте использования, в стационаре | Ежемесячно    | 20                     |
| 3      | 200                   | Контроль работы всего комплекса звуковой аппаратуры  | Ежемесячно    | 10                     |
| 4      | 200                   | Проверка взаимодействия различных блоков звукоусилительной аппаратуры  | Ежемесячно    | 10                     |
| 5      | 300                   | Комплексная наладка и своевременный заказ на ремонт оборудования, ремонт, по возможности, своими силами                                  | Ежемесячно    | 15                     |
| 6      | 200                   | Участие в культмассовых мероприятиях МБУ «Таманский КСЦ» и внеплановых мероприятий   | Ежемесячно    | 10                     |
| 7      | 200                   | Участие в оказании платных услуг населению   | Ежемесячно    | 10                     |
| 8      | 300                   | Отсутствие претензий к работнику со стороны администрации учреждения   | Ежемесячно    | 15                     |
|        | <b>2000</b>           | <b>Максимально возможный размер стимулирующей</b>  |               | <b>100</b>             |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3   | 4 | 5 |
|   |   | <b>надбавки за эффективность работы в месяц</b> |   |   |

### Руководитель кружка

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1      | 150                   | Владение компьютером  | Ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 300                   | Наполняемость коллектива согласно нормативам  | Ежемесячно    | 20                     |
| 3      | 150                   | Стабильность работы коллектива  | Ежемесячно    | 20                     |
| 4      | 150                   | Качественная организация учебно-воспитательной и творческой деятельности коллектива (активное участие в концертах, смотрах, фестивалях, мероприятиях)       | Ежемесячно    | 15                     |
| 5      | 225                   | Качественное ведение необходимой документации и своевременная отчетность  | Ежемесячно    | 20                     |
| 6      | 150                   | Активное внедрение новых современных творческих форм в репертуар коллектива, использование разнообразных стилей и жанров, направлений в творческом процессе | Ежемесячно    | 10                     |
| 7      | 75                    | Активная работа с новинками музыкального материала, переодикой  | Ежемесячно    | 5                      |
| 8      | 75                    | Применение в работе современных мультимедийных технологий   | Ежемесячно    | 5                      |
| 9      | 150                   | Инициативность работника  | ежемесячно    | 20                     |
| 10     | 75                    | Участие в организации и проведении конкурсов, фестивалей, праздников краевого, районного, поселенческого уровней сверх плановых                             | Ежемесячно    | 10                     |
| 11     | 150                   | Пропаганда любительского самодеятельного творчества (стенды, буклеты, флаера,   | Ежемесячно    | 10                     |

| 1  | 2           | 3   | 4             | 5          |
|----|-------------|---|---------------|------------|
|    |             | объявления, мастер-классы, оформление кружковой комнаты, публикации в СМИ)  |               |            |
| 12 | 150         | Отсутствие претензий к работнику со стороны администрации учреждения  | Ежемесячно    | 15         |
| 13 | 225         | Участие в оказании платных услуг населению  | Ежемесячно    | 15         |
| 14 | 150         | Организация работы и участие по подготовке выставочных экспозиций, изготовление декораций, оформление сцены к проведению культурно-массовых мероприятий     | Ежемесячно    | 10         |
| 15 | 150         | Увеличение количества выступлений коллектива сверх плановых, не менее 10% от плана  | Ежемесячно    | 15         |
|    | <b>3000</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>  |               | <b>200</b> |
| 16 |             | Создание «портфолио» коллектива   | Ежеквартально | 10         |
| 17 |             | Проведение «открытых» уроков  | Ежеквартально | 10         |
| 18 |             | Активное участие в культурно-массовой деятельности учреждения   | Ежеквартально | 10         |
| 19 |             | Организация работы с гражданами с ограниченными возможностями здоровья, а также с несовершеннолетними, стоящими на профилактическом учете различного уровня | Ежеквартально |            |
| 20 | 225         | Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (лауреаты, дипломанты 1,2,3 степеней) на уровне муниципального образования Темрюкский район, субъекта РФ           | Полугодие     | 15         |
| 21 |             | Проведение творческих отчетных концертов и выставок коллектива  | Ежегодно      | 20         |
| 22 |             | Повышение квалификации  | Ежегодно      | 10         |



| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки   | Периодичность     | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|--|-------------------|------------------------|
| 1      | 165                   | Инициативность работника   | ежемесячно        | 10                     |
| 2      | 165                   | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка (трудовой дисциплины), техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда | Ежемесячно        | 10                     |
| 3      | 170                   | Соблюдение порядка обеспечения сохранности мебели, оборудования  | Ежемесячно        | 10                     |
| 4      | 170                   | Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения   | ежемесячно        | 10                     |
| 5      | 330                   | Успешное, своевременное исполнение внеплановых мероприятий   | Ежемесячно        | 20                     |
|        | <b>1000</b>           | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>   | <b>Ежемесячно</b> | <b>60</b>              |

### Уборщик служебных помещений

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1      | 200                   | Инициативность работника  | Ежемесячно    | 10                     |
| 2      | 200                   | Соблюдение правил и инструкций по охране труда (использование в работе спецодежды, спецсредств и пр.) | Ежемесячно    | 10                     |
| 3      | 400                   | Проведение уборки до и после проведения дополнительных (внеплановых) мероприятий                      | Ежемесячно    | 10                     |
| 4      | 100                   | Соблюдение требований экономного расходования электроэнергии, воды                                    | Ежемесячно    | 5                      |
| 5      | 200                   | Своевременное проведение уборки, чистки закрепленной площади внутренних помещений                     | Ежемесячно    | 10                     |
| 6      | 200                   | Отсутствие претензий от   | Ежемесячно    | 10                     |

| 1 | 2           | 3  | 4          | 5         |
|---|-------------|--|------------|-----------|
|   |             | потребителей услуг к качеству работы работника   |            |           |
| 7 | 200         | Отсутствие претензий к работнику со стороны администрации учреждения                       | Ежемесячно | 10        |
|   | <b>1500</b> | <b>Максимально возможный размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b> |            | <b>75</b> |

### Художественный руководитель

| № п.п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки  | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|--------|-----------------------|---|---------------|------------------------|
| 1      | 2                     | 3   | 4             | 5                      |
| 1      | 260                   | Новаторские, нетрадиционные решения в создании новых форм обслуживания населения  | Ежемесячно    | 15                     |
| 2      | 260                   | Организация работы в оказании платных услуг населению   | Ежемесячно    | 15                     |
| 3      | 260                   | Своевременное исполнение художественным отделом учреждения внеплановых мероприятий  | Ежемесячно    | 15                     |
| 4      | 260                   | Успешное творческое выступление на мероприятии (за роль, исполнение концертной программы (номера), режиссуру, хореографию, сценографию, костюмированное, музыкальное, световое, звуковое и художественное оформление мероприятия, за постановку концертных номеров) | Ежемесячно    | 20                     |
| 5      | 350                   | Успешная работа клубных формирований учреждения (коллектива самодеятельного искусства, кружка), наполняемость кружков художественной самодеятельности до норматива  | Ежемесячно    | 20                     |

|    |             |  |            |            |
|----|-------------|--|------------|------------|
| 6  | 175         | Обеспечение населения информацией о работе учреждения с помощью рекламы в средствах массовой информации, сети Интернета, PR-акций, информационных статей в СМИ (районную газету) | Ежемесячно | 20         |
| 7  | 260         | Контроль за ведением журналов клубных формирований с проверкой заполнения и ежемесячные отметки в журналах   | Ежемесячно | 20         |
| 8  | 260         | Инициативность работника: инновационные предложения новых форм культпросветработы, новые идеи в творческой работе  | Ежемесячно | 20         |
| 9  | 260         | Написание авторских сценариев (не менее 1)   | Ежемесячно | 15         |
| 10 | 175         | Владение персональным компьютером  | Ежемесячно | 10         |
| 11 | 260         | Разработка и осуществление системы мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг учреждения культуры (анкетирование, ведение книги отзывов о мероприятии)         | Ежемесячно | 20         |
| 12 | 260         | Наличие постоянно действующих клубных формирований (не менее 11), кружков художественной самодеятельности для взрослых, молодежи и детей   | Ежемесячно | 15         |
| 13 | 260         | Сольные концертные выступления коллективов художественной самодеятельности (1 раз в квартал)   | Ежемесячно | 15         |
| 14 | 175         | Проведение открытых показательных уроков в коллективах художественной самодеятельности   | Ежемесячно | 10         |
|    | <b>4000</b> | <b>Максимально возможный</b>   |            | <b>230</b> |

|    |     |  |               |    |
|----|-----|--|---------------|----|
|    |     | <b>размер стимулирующей надбавки за эффективность работы в месяц</b>   |               |    |
| 15 |     | Организация юбилейного события в жизни учреждения, имеющая широкий резонанс в жизни Таманского сельского поселения                               | Ежеквартально | 20 |
| 16 |     | Своевременная сдача отчетов, информации по видам своей деятельности  | Ежеквартально | 15 |
| 17 |     | Проведение «открытых» уроков клубных формирований  | Ежеквартально | 10 |
| 18 | 175 | Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах(лауреаты, дипломанты 1,2,3 степеней) на уровне муниципального образования Темрюкский район, субъекта РФ | Ежемесячно    | 10 |
| 19 |     | Повышение квалификации   | Ежегодно      | 10 |
| 20 |     | Организация творческих отчетов клубных формирований  | Ежегодно      | 10 |

### Специалист по закупкам

| № п. п. | Размер выплаты (руб.) | Показатели и критерии оценки   | Периодичность | Размер выплаты (баллы) |
|---------|-----------------------|--|---------------|------------------------|
| 1       | 2                     | 3  | 4             | 5                      |
| 1       | 250                   | Инициативность работника   | Ежемесячно    | 10                     |
| 2       | 250                   | Соблюдение бюджета закупок   | Ежемесячно    | 10                     |
| 3       | 250                   | Выполнение плана учреждения по закупкам в соответствии с планом ФХД                                | Ежемесячно    | 10                     |
| 4       | 250                   | Отсутствие претензий от поставщиков  | Ежемесячно    | 10                     |
| 5       | 250                   | Отсутствие негативных оценок со стороны руководства учреждения                                     | Ежемесячно    | 10                     |
| 6       | 250                   | Отсутствие претензий к специалисту по закупкам со стороны других подразделений МБУ «Таманский КСЦ» | Ежемесячно    | 10                     |
| 7       | 250                   | Обеспечение всех поставок  | Ежемесячно    | 10                     |

| 1 | 2           | 3  | 4          | 5         |
|---|-------------|--|------------|-----------|
|   |             | товаров, работ, услуг в срок   |            |           |
| 8 | 250         | Закупки по низким ценам  | Ежемесячно | 10        |
|   | <b>2000</b> | <b>Максимально возможный<br/>размер стимулирующей<br/>надбавки за эффективность<br/>работы в месяц</b> |            | <b>80</b> |

Исполняющий обязанности главы  
Таманского сельского поселения  
Темрюкского района

П. В. Комиссаров

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
Таманского сельского поселения  
Темрюкский район  
от 12.10.2018 № 385

### ПОЛОЖЕНИЕ

**о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района**

#### 1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района и выплате стимулирующих надбавок (далее – Комиссия) создается приказом директора учреждения в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых работниками учреждения о выполнении целевых показателей эффективности деятельности работников и подготовки предложений о выплате им стимулирующих выплат.

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности на основании выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

#### 2. Состав и полномочия комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря комиссии и членов комиссии.

2.2. Председатель комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.
- председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. Секретарь комиссии:

- осуществляет оповещение членов комиссии о дате, времени и месте проведения заседания комиссии;
- ведет протоколы заседания комиссии.

2.4. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно, не позднее 5 числа с начала месяца, следующего за отчетным периодом. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.

2.5. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.7. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленные работниками учреждения отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности.

- может привлекать к участию в заседаниях Комиссии работников учреждения;

- принимает решение о величине стимулирующих выплат в отношении каждого работника учреждения.

2.8. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

- запрашивать у работников учреждения необходимую для ее деятельности информацию;

- утверждать решение о величине стимулирующих выплат в отношении каждого работника учреждения.

### 3. Порядок работы комиссии

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от работников учреждения отчеты установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности, вместе со сводным оценочным листом для отражения замечаний и предложений, ежемесячно не позднее 5 числа с начала месяца, следующего за отчетным периодом.

3.2. При принятии решений об оценке отчетов Комиссия руководствуется результатами анализа достижения целевых показателей деятельности работников учреждения.

3.3. Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения и выплате стимулирующего характера за отчетный период отражается в протоколе комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии. На основании решения Комиссии издается приказ директора учреждения о величине стимулирующих выплат за отчетный период.

Исполняющий обязанности главы  
Таманского сельского поселения  
Темрюкского района

П. В. Комиссаров

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕН  
постановлением администрации  
Таманского сельского поселения  
Темрюкский район  
от 12.10.2018 № 385

### **ПОРЯДОК выплат стимулирующего характера работникам МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района по результатам эффективности и результативности деятельности**

#### 1. Общие положения

1.1. Порядок выплат стимулирующего характера разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения, повышения качества оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на учреждение.

1.2. Порядок вводится в действие приказом директора МБУ «Таманский КСЦ».

#### 2. Условия выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУ «Таманский КСЦ» производятся ежемесячно.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУ «Таманский КСЦ» производятся по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности работника, личного вклада в осуществление основных целей и задач, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором .

2.3. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам по основной работе, совмещаемой профессии (должности), по совместительству.

2.4. Каждый работник учреждения обязан ежемесячно, не позднее 3 числа с начала месяца, следующего за отчетным периодом, предоставлять директору учреждения отчет утвержденной формы о выполнении целевых показателей эффективности деятельности.

2.5. Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение величины стимулирующей выплаты каждому работнику по итогам работы за отчетный период осуществляет комиссия по оценке выполнения це-



левых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» с составлением соответствующего заключения (сводный оценочный лист).

2.6. Выплата стимулирующей надбавки за соответствующий период производится на основании приказа директора МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района в соответствии с заключениями, указанными в пункте 2.4. настоящего порядка выплат.

2.7. При увольнении работника по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется стимулирующая выплата, или назначении на должность в соответствующем периоде, на период временной нетрудоспособности стимулирующая выплата начисляется за фактически отработанное время.

2.8. Стимулирующие выплаты работнику не начисляются в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) на работника в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- нанесение работником учреждения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;
- нарушение трудового законодательства.

### 3. Порядок оценки выполнения целевых показателей, размеры и порядок 4. выплат стимулирующего характера работникам МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района.

3.1. Выплата стимулирующего характера за отчетный период осуществляется в следующем порядке: комиссия на основе оценки отчетных форм, предоставленных работниками учреждения, определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой процентов каждому работнику индивидуально.

3.2. Неиспользованные средства за отчетный период могут быть направлены на выплату премий работникам учреждения за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Исполняющий обязанности главы  
Таманского сельского поселения  
Темрюкского района

П. В. Комиссаров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

УТВЕРЖДЕН  
постановлением администрации  
Таманского сельского поселения  
Темрюкский район  
от 12.10.2018 № 385

**ОТЧЕТ**

о выполнении целевых показателей и критериев оценки эффективности  
деятельности \_\_\_\_\_  
за \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

| №<br>п.п. | Размер<br>выплаты<br>(руб) | Показатели и критерии оценки | Периодичность | Размер<br>выплаты<br>(баллы) |
|-----------|----------------------------|------------------------------|---------------|------------------------------|
| 1         |                            |                              |               |                              |
| 2         |                            |                              |               |                              |
| 3         |                            |                              |               |                              |
| 4         |                            |                              |               |                              |
| 5         |                            |                              |               |                              |
| 6         |                            |                              |               |                              |
| 7         |                            |                              |               |                              |
| 8         |                            |                              |               |                              |
|           |                            |                              |               |                              |
| 10        |                            |                              |               |                              |
| 11        |                            |                              |               |                              |

Настоящий отчет составлен в 1 экземпляре

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. \_\_\_\_\_

Подпись

ФИО работника

«Принято» «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Исполняющий обязанности главы  
Таманского сельского поселения  
Темрюкского района

П. В. Комиссаров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

УТВЕРЖДЕН  
постановлением администрации  
Таманского сельского поселения  
Темрюкский район  
от 12.10.2018 № 385

**СОСТАВ**

**комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности  
деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ»**

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Кравченко<br>Валентина Ивановна | – директор МБУ «Таманский КСЦ», председатель<br>комиссии;                 |
| Заика<br>Марина Алексеевна      | – библиотекарь МБУ «Таманский КСЦ»,<br>заместитель председателя комиссии; |
| Трифонова<br>Лора Эмильевна     | – начальник отдела кадров МБУ «Таманский КСЦ»,<br>секретарь комиссии;     |
| Охмуш<br>Лилия Анатольевна      | – председатель СТК МБУ «Таманский КСЦ», член<br>комиссии.                 |

Исполняющий обязанности главы  
Таманского сельского поселения  
Темрюкского района

П. В. Комиссаров