

Театр Юного Зрителя

248000 г. Калуга ул.на Театральная дом 36 телефон (4842) 57-83-52
<http://www.kalugafuz.ru> E-mail: tyz.kaluga@mail.ru

ПРИКАЗ

Полному составу

от « 24 » Октября 2016 г.

№ 76а

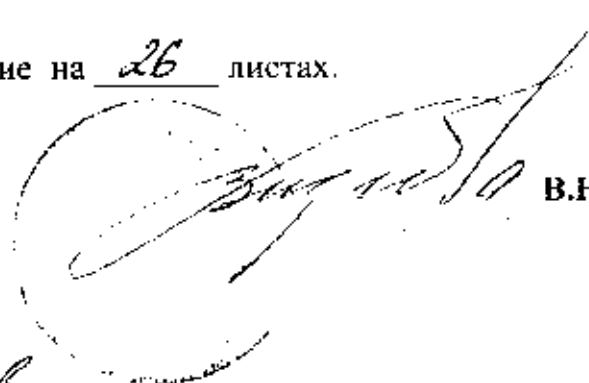
В связи с переходом на новую систему оплаты труда и необходимо урегулирования системы оплаты труда в ГБУК КО «Калужский ТЮЗ»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить и ввести в действие с 01.01.2017 года Положение об оплате труда и премировании работников Государственного бюджетного учреждения культуры Калужской области «Калужский областной театр юного зрителя».
2. Главному бухгалтеру Николаевой И.В. и заведующему канцелярией Исаковой Г.П. принять к руководству и исполнению указанное Положение.
3. Признать утратившим силу Положение об оплате труда, о видах, порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам ГБУК КО «Калужский ТЮЗ», утвержденное приказом № 76а от 01.06.2012г.
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Приложение: Положение на 26 листах.

Директор театра



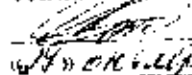
В.Н. Визгова

С приказом ознакомлены:

Николаева И.В.

Исакова Г.П. 24.10.16

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
ПЮЗ

 А.С. Сотиков
2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и премировании работников
Государственного бюджетного учреждения культуры Калужской области
«Калужский областной театр юного зрителя»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Калужской области «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры» от 09.04.2009 г. № 537-ОЗ с последующими изменениями и дополнениями (далее - Закон) и по согласованию с профсоюзным комитетом государственного бюджетного учреждения культуры Калужской области «Калужский областной театр юного зрителя» с целью совершенствования организации деятельности ГБУК КО «Калужский ПЮЗ» (далее - Учреждение), мотивации к труду работников учреждения, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, творческом и ответственном отношении к труду, проявлении инициативы, дисциплинированности, ответственности работников Учреждения.

1.2. Положение устанавливает порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения, системы оплаты труда сотрудников, порядок определения размеров должностных окладов, порядок установления и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Осуществление всех видов выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится на основании приказа директора Учреждения.

II. Порядок, условия оплаты труда работников Учреждения.

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Фонд оплаты труда сотрудников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке Учреждению из областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Объем средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, не подлежит сокращению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения или сокращения объемов предоставляемых им государственных услуг.

2.1.3. Заработная плата работников Учреждения состоит:

- из окладов, устанавливаемых в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.1.4. Критерии и правила определения заработной платы для работников Учреждения:

- оплата труда работников зависит от квалификации, образования, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, личного вклада;
- заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в Калужской области;

- оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ);

- определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей;

- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;

- заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

2.2. Размер должностного оклада.

2.2.1. Размер должностного оклада работника Учреждения равен базовому окладу, умноженному на повышающий коэффициент за квалификационную категорию и повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности.

Размеры базовых окладов (Приложение № 1), повышающих коэффициентов (Приложение № 2) устанавливаются Законом Калужской области от 09.04.2009 г. № 537-03 «Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры».

2.2.2. Размеры должностных окладов устанавливаются в штатном расписании Учреждения. Размеры окладов работников учреждения могут изменяться в зависимости от изменения квалификационной категории, перевода на другую должность.

2.2.3. Порядок расчета размера должностного оклада работника Учреждения, установленный настоящим Положением, фиксируется в трудовом договоре, заключаемом руководителем учреждения с работником.

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3.1. В Учреждении устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера к должностным окладам работников.

2.3.1.1. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам Учреждения в целях возмещения им затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

Компенсационные выплаты устанавливаются на определенный срок и выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

2.3.1.2. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда работников Учреждения и направлены на повышение заинтересованности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, проявления инициативы и повышении своей квалификации, в продолжительной работе в Учреждении.

Стимулирующие выплаты устанавливаются и выплачиваются как одновременно, так и на определенный срок.

Стимулирующие выплаты выплачиваются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

2.3.2. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат определяются приказом руководителя Учреждения.

2.3.3. Работникам Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

и иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащим нормы трудового права

Наименование	Условия получения	Размеры	Категории работников
Доплата за совмещение профессий (должностей)	Совмещение (исполнение обязанностей) вакантных профессий (должностей), предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей)	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ)	Работники, на которых возложено исполнение обязанностей по иной должности
Доплата за расширение зон обслуживания и увеличение объема работ	Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, порученной дополнительной работы по такой же профессии (должности)	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Ст. 151 ТК РФ)	Работники, на которых возложена дополнительная работа
Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Исполнение обязанностей при временном отсутствии работника (отпуск, период временной нетрудоспособности и т.п.) без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (Ст. 151 ТК РФ)	Работники временно исполняющие обязанности отсутствующего работника
Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Выход на работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии с нормами ТК РФ (ст. 153) При предоставлении дня отдыха, этот день исключается из месячной нормы рабочего времени	Работники, привлекаемые к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
Доплата за сверхурочную работу	Работа сверх установленной продолжительности рабочего времени	В соответствии с нормами Трудового кодекса РФ (ст. 152)	Работники, привлекаемые на основании приказа руководителя к работе за пределами рабочего времени
Доплата за работу в ночное время	Работа в ночное время	20% от оклада за час работы сотрудника (расчет оклада за час работы определяется путем деления	

		месячного должностного оклада сотрудника на количество рабочих часов по календарю в данном месяце)	
Доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	10 % от оклада или в размере, определенном по результатам специальной оценки условий труда	Работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда

2.3.4. Работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

Наименование	Условия получения	Размеры	Категории работников
Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы	Сложность и (или) напряженность выполняемой работы с учётом критериев, установленных Приложением № 3	В % отношении к должностному окладу Пропорционально отработанному времени	Все категории работников
Надбавка за ученую степень	Наличие ученой степени кандидата наук	3000 рублей в месяц	Работники, имеющие ученую степень
	Наличие ученой степени доктора наук	7000 рублей в месяц	
Доплаты отдельным категориям работников	Наличие почетного звания Российской Федерации.	1500 рублей в месяц	Работники, удостоенные почетных званий РФ
	Наличие отраслевых наград, государственных наград РФ, СССР, а также республик, входивших в состав СССР.	1000 рублей в месяц	Работники, имеющие награды
Выплата за стаж работы	Стаж работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры всех организационно-правовых форм и форм собственности	13 процентах к базовому окладу при стаже работы: до 3 лет - 10 процентов; от 3 до 5 лет - 15 процентов; от 5 до 10 лет - 20 процентов; от 10 до 15 лет - 25 процентов; свыше 15 лет -	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по определенным профессиональным квалификационным группам *

Премии по результатам (итогам) работы за месяц, квартал, год	Выполнение показателей эффективности деятельности, установленных приложением № 4 к настоящему Положению	30 процентов пропорционально отработанному времени	Все категории работников
Единовременные премии	Выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей; качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководителя	Без ограничений, в зависимости от качества выполняемой работы	Все категории работников
Поощрительные выплаты	Награждение орденами, медалями, знаками отличия Российской Федерации и Калужской области, ведомственными наградами Министрства культуры Российской Федерации и поощрениями министерства культуры и туризма Калужской области, присвоение почетных званий Российской Федерации и Калужской области; поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Калужской области	% к должностному окладу, или в абсолютном размере (в каждом конкретном случае размер определяется совместным решением руководителя учреждения и профсоюзного комитета)	Все категории работников
	Объявление благодарности приказом директора Учреждения	% к должностному окладу, или в абсолютном размере (в каждом конкретном случае размер определяется решением руководителя учреждения и профсоюзного комитета)	

Юбилейные даты	
25 лет	2 500,00
30 лет	3 000,00
35 лет	3 500,00
40 лет	4 000,00
45 лет	4 500,00
50 лет	5 000,00
55 лет	5 500,00
60 лет	6 000,00
65 лет	6 500,00
70 лет	7 000,00
75 лет	7 500,00
80 лет	8 000,00
Государственные и профессиональные праздники	% к должностному окладу, или в абсолютном размере (в каждом конкретном случае размер определяется совместным решением руководителя учреждения и профсоюзного комитета)
Победа в профессиональных конкурсах	% к должностному окладу, или в абсолютном размере (в каждом конкретном случае размер определяется совместным решением руководителя учреждения и профсоюзного комитета)
<i>Материальная помощь</i>	
Ежегодный оплачиваемый отпуск	не более одного оклада
Рождение ребенка	не более 50 000,00 руб.
Необходимость в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, восстановлением после длительной болезни	не более 50 000,00 руб.
При смерти сотрудника либо его ближайшего родственника	не более 20 000,00 руб.

	По другим основаниям	не более 20 000,00 руб.
--	----------------------	-------------------------

* Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждений культуры, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня" 4-5 квалификационного уровня;
- профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" 1-5 квалификационного уровня;
- профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" 1-3 квалификационного уровня;
- профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена";
- профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии";
- профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня;
- профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений.

2.3.4. Доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливается на определенный срок, но не более 1 года.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы могут быть отменены или изменены в размерах до истечения срока действия приказа об их установлении за приказом директора Учреждения за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, за несвоевременное и некачественное выполнение обязанностей, при ухудшении качества труда, нарушении трудовой дисциплины, а также при ухудшении финансового состояния Учреждения. В случае отмены доплаты по вышеуказанным причинам, Учреждение производит гарантированную доплату в размере разницы между месячной заработной платой работника и величиной прожиточного минимума, установленного в Калужской области для трудоспособного населения.

2.3.5. Поощрительные выплаты производятся в пределах установленного фонда оплаты труда на основании приказов руководителя учреждения.

2.3.6. Порядок выплаты материальной помощи:

2.3.6.1. Оказание материальной помощи производится всем работникам Учреждения в форме единовременной выплаты в соответствии с личным мотивированным заявлением на имя руководителя учреждения.

2.4. Премиирование работников производится ежемесячно, ежеквартально и в конце года (время по результатам (итогам) работы) и одновременно (единовременные премии).

2.4.1. Премии по результатам (итогам) работы производятся в целях повышения эффективности деятельности работников, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда.

Премиирование осуществляется на основе индивидуальной оценки результатов труда и личного вклада каждого работника в обеспечение выполнения Учреждением уставных задач и принятых в связи с этим обязательств.

Оценка достижений работников производится в баллах.

Премии по результатам работы выплачиваются при наличии и в пределах экономии фонда оплаты труда и не являются гарантированной частью денежного содержания.

Премии рассчитываются на основании целевых показателей эффективности деятельности за качество выполняемых работ каждого работника (Приложение № 4).

Премиирование работников Учреждения производится ежемесячно (ежеквартально, ежегодно) по балльной системе. Стоимость 1 (одного) балла для расчета суммы премирования составляет 250 рублей.

2.4.2. Руководители структурных подразделений подготавливают в письменной форме предложения по премированию работников с учетом показателей эффективности деятельности за качество выполняемых работ.

2.4.3. Единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг обязанностей и премии за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководителя выплачиваются работникам с целью поощрения работников за своевременность и качественный результат труда.

2.4.4. Единовременные премии устанавливаются как в процентном отношении к вкладу работника, так и в абсолютном значении.

2.4.5. Премии могут быть отменены или изменены в размерах в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

2.5. Условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера.

2.5.1. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного режиссёра и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размере от 60 до 90 процентов оклада руководителя учреждения в соответствии с приказом министерства культуры Калужской области от 21.06.2012 № 146 «О реализации Закона Калужской области от 09.04.2009 № 537-ОЗ "Об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений культуры» (в редакции Закона Калужской области от 26.04.2012 N 269-ОЗ)».

2.5.2. Размеры стимулирующих выплат и порядок их начисления для заместителей руководителя учреждения, главного режиссёра и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с коллективным договором и настоящим Положением.

III. Заключительные положения

3.1. Заработная плата выплачивается сотрудникам учреждения перечислением на указанный сотрудником расчетный счет в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

3.2. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей суммой, подлежащей выплате.

3.3. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: не позднее 17-го числа месяца (за первую половину месяца) и не позднее 2-го числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.4. Все виды выплат, доплат и премий, вводимые настоящим Положением, являются составной частью заработной платы сотрудников, выплачиваются одновременно с окладами и учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

3.5. Удержания из зарплаты сотрудника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

3.6. Оплата отпуска сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.7. Положение согласовывается с Профсоюзным комитетом Учреждения и вводится в действие приказом руководителя Учреждения с 01 января 2017 года.

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

№	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень *	Размеры базовых окладов, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	5554
	2 квалификационный уровень	5708
2	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	5837
	2 квалификационный уровень	6389
	3 квалификационный уровень	6946
	4 квалификационный уровень	7313
3	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	5708
4	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	5837
	2 квалификационный уровень	6389
	3 квалификационный уровень	6946
	4 квалификационный уровень	7313
5	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень	5661
	2 квалификационный уровень	5818
6	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень	5950
	2 квалификационный уровень	6389
	3 квалификационный уровень	6946
	4 квалификационный уровень	7498
	5 квалификационный уровень	7774
7	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень	7498
	2 квалификационный уровень	7774
	3 квалификационный уровень	8332
	4 квалификационный уровень	8889
	5 квалификационный уровень	9365
8	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень	9622
	2 квалификационный уровень	10262
	3 квалификационный уровень	11545
9	Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	6389

	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	7498
	Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	8889
12	Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	10262
13	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников второго уровня	5950
	1 квалификационный уровень	6389
	2 квалификационный уровень	6946
	3 квалификационный уровень	
14	Профессиональная квалификационная группа должностей научно-технических работников третьего уровня	7498
	1 квалификационный уровень	9334
	2 квалификационный уровень	9778
	3 квалификационный уровень	12315
	4 квалификационный уровень	
15	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений	9778
	1 квалификационный уровень	10223
	2 квалификационный уровень	10489
	3 квалификационный уровень	10667
	4 квалификационный уровень	12828
	5 квалификационный уровень	

Примечание: * - квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда.

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ
ПРИМЕНЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ
ОПРЕДЕЛЕНИИ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

1. Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории ~~статусности~~, вошедшие в профессиональные квалификационные группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»):

- ведущий мастер сцены - 1,2;
- высшая категория - 1,15;
- I категория - 1,1;
- II категория - 1,05;

2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности, вошедшие в профессиональные квалификационные группы «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» и «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»):

- главный художник - 1,2

Приложение № 3

к Положению об оплате труда и премировании работников
ГБУК КО «Калужский областной театр юного зрителя»

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГБУК КО
«Калужский ТЮЗ»
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОПЛАТЫ
ЗА СЛОЖНОСТЬ И (ИЛИ) НАПРЯЖЕННОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ**

*Административно-управленческий персонал
Заместитель директора*

№	Наименование показателя	Значение показателя	
		Критерии оценки	% к должностному окладу
1	Организация работы и эффективного взаимодействия всех структурных подразделений учреждения	Да/нет	20
2	Осуществление мероприятий по пожарной безопасности	Да/нет	20
3	Своевременное проведение инструктажей по охране труда и осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда сотрудниками театра	Да/нет	20
4	Решение задач в области гражданской обороны, защиты от чрезвычайных ситуаций	Да/нет	20
5	Выполнение мероприятий по антитеррористической защищённости	Да/нет	20
6	Осуществление работы по предотвращению коррупции	Да/нет	20
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			120

Специалист по кадрам

№	Наименование показателя	Значение показателя	
		Критерии оценки	% к должностному окладу
1	Своевременное ведение учёта личного состава учреждения	Да/нет	80
2	Своевременное формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью	Да/нет	30
3	Качественное ведение делопроизводства	Да/нет	50
4	Ведение воинского учёта	Да/нет	20
5	Работа в автоматизированных информационно-справочных системах	Да/нет	50
6	Обеспечение сохранности служебной документации	Да/нет	20
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			250

Бухгалтерия

Главный бухгалтер

№	Наименование показателя	Значение показателя
---	-------------------------	---------------------

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	
		Критерии оценки	% к должностному окладу
1	Подготовка и сдача финансовых и налоговых отчетов в установленные сроки	Да/нет	30
2	Взаимодействие с органами государственного управления, сторонними организациями и т.д. по решению вопросов, входящих в компетенцию подразделения	Да/нет	30
3	Осуществление контроля за соблюдением финансовой и кассовой дисциплины	Да/нет	20
4	Работа в автоматизированных информационно-правовых системах	Да/нет	10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			90

Бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	
		Критерии оценки	% к должностному окладу
1	Ведение бухгалтерского учета в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ	Да/нет	50
2	Работа в специализированных компьютерных программах по бухгалтерскому учёту и отчетности	Да/нет	25
3	Своевременное размещение информации на сайте www.rca.ru	Да/нет	20
4	Своевременная подготовка отчетности в Министерство культуры и туризма Калужской области	Да/нет	15
5	Своевременная подготовка отчетности по эффективности и энергосбережению	Да/нет	15
6	Работа в автоматизированных информационно-правовых системах	Да/нет	15
7	Осуществление контроля за правильностью исполнения путевых листов, нормами расхода и расхода топлива	Да/нет	30
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			160

Художественно-руководящий персонал

Главный режиссёр

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	
		Критерии оценки	% к должностному окладу
1	Работа с авторами по созданию новых сценических постановлений	Да/нет	20
2	Проведение репетиций, руководство работой восстановочной группы и работниками художественно-постановочной части, участвующими в репетициях	Да/нет	30
3	Эффективное формирование состава постановочных	Да/нет	30

4	Организация творческой деятельности учреждения	Да/нет	30
5	Обеспечение художественного качества репертуара	Да/нет	30
6	Обеспечение правильного подбора, расстановки и использования кадров художественного и административного персонала	Да/нет	40
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			180

Заведующий группой

Наименование показателя	Значение показателя		
	Критерии оценки	% к должностному окладу	
Своевременное составление репетиционных планов и расписаний репетиций, планов-графиков подготовки новых постановок	Да/нет	10	
Мониторинг материалов, касающихся деятельности учреждения, размещённых в сети Интернет, их анализ и подготовка рекомендаций и предложений руководству	Да/нет	5	
Участие в АИС «Единое информационное пространство в сфере культуры»	Да/нет	10	
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			25

Помощник главного режиссёра

Наименование показателя	Значение показателя		
	Критерии оценки	% к должностному окладу	
Своевременное составление репетиционных планов и расписаний репетиций, планов-графиков подготовки новых постановок	Да/нет	30	
Обеспечение рациональной загрузки артистов репертуара в текущем репертуаре	Да/нет	30	
Контроль за соблюдением производственной и трудовой дисциплины во время проведения репетиций, репетиций	Да/нет	40	
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			100

Заведующий билетными кассами

Наименование показателя	Значение показателя	
	Критерии оценки	% к должностному окладу
Контроль за наличием и своевременная обработка поступающих комплектов билетов и ведение билетного хозяйства	Да/нет	30
Работа в специализированных компьютерных программах по бухгалтерскому учёту билетов	Да/нет	15
Контроль за наличием и своевременная обработка поступающих комплектов билетов и ведение билетного хозяйства	Да/нет	85

Федеральный закон от 03.04.2015 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд»		
Своевременное и качественное выполнение работ, предусмотренных Федеральным законом от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц"	Да/нет	85
Качественное оформление договоров	Да/нет	30
Существление операций по приему, учету и выдаче денежных средств с обязательным соблюдением правил, обеспечивающих их сохранность	Да/нет	20
<i>Максимальное значение всех критериев</i>		235

Наименование показателя	Значение показателя	
	Критерии оценки	% к должностному окладу
Актуальность материалов, касающихся деятельности учреждения, опубликованных в средствах массовой информации и их анализ и подготовка рекомендаций и предложений руководству	Да/нет	50
Эффективное формирование текущего репертуара из числа волеизъявивших зрителей	Да/нет	50
Актуальность своевременного выпуска программ, башнеров, афиш, буклетов и т.д.	Да/нет	50
Эффективная работа со средствами массовой информации (рекламная деятельность)	Да/нет	50
Своевременная подготовка отчетов	Да/нет	250
<i>Максимальное значение всех критериев</i>		

Художественно-постановочная часть
 Заведующий художественно-постановочной частью, заведующий художественно-оформительской мастерской

Наименование показателя	Значение показателя	
	Критерии оценки	% к должностному окладу
Выполнение конструктивных чертежей декораций	Да/нет	100
Выполнение технического оснащения сцены	Да/нет	50
Создание декораций к спектаклям в надлежащем состоянии	Да/нет	50
Оформление мероприятий	Да/нет	200
<i>Максимальное значение всех критериев</i>		

Звукорежиссёр, звукооператор

Наименование показателя	Значение показателя	
	Критерии оценки	% к должностному окладу
Своевременное обеспечение фонограммами производного процесса	Да/нет	10
Создание качественного звукового образа	Да/нет	10
Обеспечение контроля за качеством звучания спектаклей	Да/нет	20
Контроль за процессом монтажа звуковых записей	Да/нет	20
Содержание звуковой аппаратуры в надлежащем состоянии	Да/нет	20
Визуальное оформление спектаклей, репетиций в соответствии со звуковой партитурой	Да/нет	20
<i>Максимальное значение всех критериев</i>		100

Художник-бутафор

Наименование показателя	Значение показателя	
	Критерии оценки	% к должностному окладу
Своевременное изготовление рабочих эскизов бутафорских изделий	Да/нет	35
Качественное изготовление бутафорских изделий	Да/нет	35
Обеспечение контроля за художественным состоянием бутафорских изделий к спектаклям текущего репертуара, осуществление ремонта в случае необходимости	Да/нет	25
Оформление мероприятий	Да/нет	25
<i>Максимальное значение всех критериев</i>		120

Художник-декоратор

Наименование показателя	Значение показателя	
	Критерии оценки	% к должностному окладу
Своевременное изготовление рабочих эскизов декораций	Да/нет	35
Качественное изготовление декораций	Да/нет	35
Обеспечение контроля за художественным состоянием декорационного оформления спектаклей текущего репертуара, осуществление ремонта в случае необходимости	Да/нет	20
Качественное осуществление живописно-декорационных работ	Да/нет	20
Оформление мероприятий	Да/нет	10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>		120

Художник-гримёр		
Наименование показателя	Значение показателя	
	Критерии оценки	% к должностному окладу
Соблюдение критериев грима в соответствии с требованиями главного художника (художника-гримёра)	Да/нет	30
Соблюдение художественного грима в спектаклях репертуара на уровне первоначального уровня	Да/нет	30
Соблюдение за наличием принадлежностей для грима	Да/нет	20
Соблюдение заявок и художественного грима артистов и артисток и постижерных изделий	Да/нет	20
<i>Максимальное значение всех критериев</i>		100

Художник по свету		
Наименование показателя	Значение показателя	
	Критерии оценки	% к должностному окладу
Соблюдение светового образа спектакля	Да/нет	30
Соблюдение световых репетиций с фиксацией художественного художественного освещения в световой партитуре	Да/нет	20
Соблюдение световой аппаратуры в надлежащем состоянии	Да/нет	20
Соблюдение смены по время спектаклей, в соответствии со световой партитурой	Да/нет	30
<i>Максимальное значение всех критериев</i>		100

Начальник хозяйственного отдела		
Наименование показателя	Значение показателя	
	Критерии оценки	% к должностному окладу
Соблюдение ведения документации (планов, отчетов и т.д.)	Да/нет	45
Соблюдение обеспечения товарно-материальными ценностями учреждения и инвентаризации	Да/нет	50
Соблюдение надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами государственной санитарии помещений	Да/нет	35
Соблюдение работ по благоустройству помещений учреждения и прилегающей территории	Да/нет	35
Соблюдение за рациональным расходованием хозяйственных материалов	Да/нет	35
<i>Максимальное значение всех критериев</i>		200

Водитель автомобиля

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	
		Критерии оценки	% к должностному окладу
1.	Своевременное прохождение медицинских осмотров	Да/нет	60
2.	Своевременное прохождение технических осмотров транспортного средства	Да/нет	80
3.	Оформление путевых листов согласно унифицированной форме	Да/нет	65
4.	Обеспечение своевременного страхования автогражданской ответственности	Да/нет	60
5.	Содержание транспортного средства в чистоте	Да/нет	35
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			300

Работники учреждения

№ п/п	Наименование показателя	Значение показателя	
		Критерии оценки	% к должностному окладу
1.	Назначение работника ответственным лицом с возложением дополнительного объема работ в соответствии с нормами законодательства	Да/нет	10-200
2.	Выполнение дополнительных служебных поручений руководства	Да/нет	10-100

Приложение № 4

к Положению об оплате труда и премировании работников
ГБУК КО «Калужский областной театр кино зрителя»

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГБУК КО
«Калужский ТЮЗ»
ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ ПРЕМИИ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ**

Целевые показатели эффективности деятельности за качество выполняемых работ

Административно-управленческий персонал

Заместитель директора

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Выполнение показателей государственного задания и «дорожной карты»: - количество спектаклей; - количество зрителей	Да/нет	до 20 до 20
2.	Активная работа по укреплению и развитию материальной базы театра	Да/нет	до 50
3.	Эффективная деятельность по подготовке театра к новому театральному сезону	Да/нет	до 30
4.	Подготовка документации (планов, отчетов, положений и т.д.)	Да/нет	до 20
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения от сотрудников и посетителей	Да/нет	до 10
6.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 20
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			170

Специалист по кадрам

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 20
2.	Оказание методической помощи руководителям подразделений и другим работникам организаций по организационным вопросам	Да/нет	до 20
3.	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности, информации по кадрам	Да/нет	до 20
4.	Подготовка необходимых материалов для квалификационных, аттестационных, конкурсных комиссий и представления работников к поощрениям и награждениям	Да/нет	до 30
5.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
6.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 5
7.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			115

Бухгалтеры

Главный бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Подготовка предложений, направленных на совершенствование экономической деятельности учреждения, эффективное использование бюджетных средств	Да/нет	до 50
2.	Разработка нормативной документации, регламентирующей деятельность учреждения	Да/нет	до 30
3.	Своевременное формирование и внесение изменений в план	Да/нет	до 40

4.	финансово-хозяйственной деятельности учреждения Оказание методической помощи руководителям подразделений и другим работникам организаций по финансовым вопросам	Да/нет	до 25
5.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии от сотрудников и контрагентов	Да/нет	до 10
6.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			165

Бухгалтер

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Своевременность составления и подписания актов сверки с контрагентами	Да/нет	до 20
2.	Своевременное отражение бухгалтерских операций в бухгалтерских программах	Да/нет	до 40
3.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу бухгалтерии от сотрудников и контрагентов	Да/нет	до 10
4.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
5.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			90

Художественно-руководящий персонал

Главный режиссёр

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Выполнение показателей государственного задания и «дорожной карты»: - количество спектаклей; - количество зрителей; - количество новых (капитально-возобновленных) постановок	Да/нет	до 40 до 40 до 40
2.	Эффективная деятельность по подготовке и сдаче премьерного (капитально-возобновленного) спектакля	Да/нет	до 40
3.	Организация и принятие непосредственного участия в мероприятиях по повышению профессионального мастерства артистического и художественного персонала	Да/нет	до 40
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения от сотрудников и посетителей	Да/нет	до 10
5.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 20
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			230

Руководитель литературно-драматургической части

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Подготовка документации для участия в конкурсах (описание творческих проектов, сбор информации в СМИ)	Да/нет	до 20
2.	Написание статей о спектаклях и мероприятиях для размещения в СМИ	Да/нет	до 15
3.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 5
4.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			50

Заведующий группой, помощник главного режиссёра

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Эффективная деятельность по подготовке и сдаче премьерного спектакля	Да/нет	до 40

2.	Организация и участие в городских и областных мероприятиях	Да/нет	до 30
3.	Эффективная работа по формированию и сохранению в коллективе благоприятного морально-психологического климата	Да/нет	до 30
4.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
5.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
6.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 20
7.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			150

Главный художник

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Выполнение показателей государственного задания и «дорожной карты»: - количество спектаклей; - количество зрителей; - количество новых (капитально-возобновленных) постановок	Да/нет	до 20 до 20 до 20
2.	Эффективная деятельность по подготовке и сдаче премьерного спектакля	Да/нет	до 40
3.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 20
4.	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 30
5.	Использование новых технологических процессов в изготовлении костюмов, декораций, бутафории и т.д.	Да/нет	до 15
6.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 5
7.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
8.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			190

Руководитель студии

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Эффективная организация творческой работы детской студии при учреждении	Да/нет	до 20
2.	Создание необходимых условий для творческого роста учащихся студии	Да/нет	до 10
3.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 5
4.	Выпуск спектакля	Да/нет	до 60
5.	Сохранение состава студии	Да/нет	до 25
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			120

Отдел по работе со зрителями Заведующий билетными кассами

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Своевременное распределение билетов в установленном порядке по соответствующим каналам реализации	Да/нет	до 30
2.	Своевременная подготовка документации (счетов, отчетов и т.д.)	Да/нет	до 30
3.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 20
4.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
5.	Отсутствие обоснованных жалоб граждан и сотрудников	Да/нет	до 10
6.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			110

Старший администратор, администратор

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Подготовка документации (планов, отчетов и т.д.)	Да/нет	до 20
2.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, и подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 30
3.	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 15
4.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 5
5.	Отсутствие обоснованных жалоб от получателей государственной услуги	Да/нет	до 5
6.	Выполнение показателей государственного задания: - количество зрителей, - количество спектаклей	Да/нет	до 10 до 10
7.	Соблюдение этики общения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны зрителей	Да/нет	до 5
8.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
9.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			120

Контролёр билетов

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, и подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 15
2.	Проявление инициативы в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 10
3.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 10
4.	Соблюдение этики общения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны зрителей	Да/нет	до 5
5.	Выполнение показателей государственного задания: - количество зрителей, - количество спектаклей	Да/нет	до 1 до 1
6.	Обслуживание зрителей свыше 12 спектаклей в месяц	Количество спектаклей	1 за каждый спектакль
7.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
8.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			63

Кассир

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Проявление инициативы в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 5
2.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 2
3.	Соблюдение этики общения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны зрителей	Да/нет	до 5
4.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
5.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			32

Гардеробщик

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Проявление инициативы в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 3
2.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 3
3.	Соблюдение этики общения, отсутствие обоснованных жалоб со стороны зрителей	Да/нет	до 4
4.	Своевременное обслуживание зрителей (недопущение случаев отсутствия на рабочем месте)	Да/нет	до 2
5.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
6.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			32

Художественно-постановочная часть

Заведующий художественно-постановочной частью

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Эффективное составление планов и графиков работ художественно-постановочной части театра	Да/нет	до 15
2.	Эффективная деятельность по подготовке и сдаче премьерного спектакля	Да/нет	до 40
3.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 10
4.	Организация работы по подготовке сценического имущества к гастролям и выездам (ремонт, упаковка, перевозка декораций, реквизита, костюмов и т.д.)	Да/нет	до 20
5.	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 30
6.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 5
7.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
8.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			140

Заведующий костюмерной, заведующий музыкальной частью, заведующий художественно-оформительской мастерской, звукорежиссёр, звукооператор, художник-фотограф, художник-бутафор, художник-декоратор, художник-гримёр, художник по свету, монтировщик сцены, маляр по отделке декораций

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Высокое качество гримёрных, оформительских, костюмерных, монтировочных работ, художественной съёмки	Да/нет	до 15
2.	Эффективная деятельность по подготовке и сдаче премьерного спектакля	Да/нет	до 30
3.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 10
4.	Высокое качество светового, звукового и музыкального оформления спектаклей и репетиций, других мероприятий театра	Да/нет	до 20
5.	Проявление инициативы и творческого подхода в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 20
6.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 5
7.	Использование новых технологических процессов в изготовлении костюмов, декораций, булафор и т.д.	Да/нет	до 20
8.	Организация художественной, осветительной, звуковой оформления при проведении выставок и прочих мероприятий	Да/нет	до 10

9.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
10.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
			Максимальное значение всех критериев 150

Артисты

Артист – ведущий мастер сцены, артист высшей категории, артист 1 категории, артист 2 категории

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы (максимальное значение)
1.	Высокий уровень мастерства: - артист-ведущий мастер сцены; - артист высшей категории; - артист 1 категории; - артист 2 категории	Да/нет	от 1 до 48 от 1 до 36 от 1 до 28 от 1 до 20
2.	Количество спектаклей: - артист-ведущий мастер сцены; - артист высшей категории; - артист 1 категории; - артист 2 категории	Количество спектаклей: свыше 12 свыше 16 свыше 20 свыше 23	за каждый спектакль по 2
3.	Гверческое отношение к роли	Да/нет	от 1 до 40
4.	Эффективная деятельность по подготовке премьерного спектакля: - артист-ведущий мастер сцены; - артист высшей категории; - артист 1 категории; - артист 2 категории	Да/нет	от 1 до 12 от 1 до 10 от 1 до 8 от 1 до 6
5.	Эффективная деятельность по сдаче премьерного спектакля: - артист-ведущий мастер сцены; - артист высшей категории; - артист 1 категории; - артист 2 категории	Да/нет	от 1 до 12 от 1 до 10 от 1 до 8 от 1 до 6
6.	Сложность исполняемых ролей	Да/нет	от 1 до 20
7.	Активное участие в рекламе театра, акциях театра, городских и областных мероприятиях: - артист-ведущий мастер сцены; - артист высшей категории; - артист 1 категории; - артист 2 категории	Да/нет	за каждое мероприятие от 1 до 8
8.	Участие в выездном спектакле за пределами г. Калуги	Да/нет	за каждый спектакль 4
9.	Срочный ввод артиста в спектакль: - главная роль; - роль второго плана; - эпизодическая роль	Да/нет	за каждый ввод 6 4 2
10.	Срочный ввод в спектакль (для артиста, осуществляющего ввод другого артиста в спектакль): - главная роль; - роль второго плана; - эпизодическая роль	Да/нет	за каждый ввод 6 4 2
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			

Хозяйственный отдел

Начальник хозяйственного отдела

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Своевременное предоставление документации (договоров, счетов, ...)	Да/нет	до 5

	накладных, актов и т.п. списание)		
2.	Сопровождение значимых мероприятий (подготовка реквизита, мебели, техники и т.д.)	Да/нет	до 3
3.	Высокое качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ	Да/нет	до 3
4.	Эффективная деятельность по подготовке театра к новому театральному сезону	Да/нет	до 10
5.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 5
6.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
7.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			46

Уборщик служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	Да/нет	до 3
2.	Качественная ежедневная уборка помещений, обеспечение санитарно-гигиенических норм	Да/нет	до 5
3.	Отсутствие обоснованных жалоб от зрителей и сотрудников учреждения	Да/нет	до 2
4.	Проведение генеральных уборок	Да/нет	до 10
5.	Эффективная деятельность по подготовке театра к новому театральному сезону	Да/нет	до 10
6.	Проявление инициативы в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 10
7.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
8.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			60

Уборщик территорий

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закреплённой территории	Да/нет	до 1
2.	Качественная ежедневная уборка прилегающей территории	Да/нет	до 1
3.	Отсутствие обоснованных жалоб от зрителей и сотрудников учреждения	Да/нет	до 2
4.	Выполнение работ по благоустройству прилегающей территории	Да/нет	до 3
5.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 3
6.	Эффективная деятельность по подготовке театра к новому театральному сезону	Да/нет	до 10
7.	Проявление инициативы в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 10
8.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 10
9.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
10.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			60

Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, с.исарь-сантехник

№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Оперативное устранение аварийных ситуаций и их последствий	Да/нет	до 32
2.	Эффективная деятельность по подготовке театра к новому театральному сезону	Да/нет	до 5

3.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 4
4.	Проявление инициативы в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 5
5.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 2
6.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
7.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
			68
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			

Сторож, вахтёр			
№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	Да/нет	до 2
2.	Обеспечение антитеррористической безопасности	Да/нет	до 5
3.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 3
4.	Оперативное реагирование на возникновение непредвиденных и чрезвычайных ситуаций	Да/нет	до 5
5.	Проявление инициативы в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 2
6.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 3
7.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
8.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 10
			40
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			

Водитель автомобиля			
№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Баллы
1.	Содержание автомобиля в исправном состоянии	Да/нет	до 10
2.	Экономный расход ГСМ	Да/нет	до 10
3.	Своевременность и профессионализм работника в решении вопросов, входящих в его компетенцию, в подготовке документов, выполнении поручений руководства учреждения	Да/нет	до 5
4.	Проявление инициативы в решении вопросов, входящих в компетенцию работника	Да/нет	до 10
5.	Своевременность исполнения приказов, заданий, поручений и др.	Да/нет	до 10
6.	Выполнение срочных и непредвиденных работ	Да/нет	до 5
7.	Отсутствие нарушений трудовой дисциплины	Да/нет	до 5
			55
<i>Максимальное значение всех критериев</i>			

Кассиры и прочие сотрудники, занимающиеся продажей театральных билетов			
№ п/п	Наименование показателя	Критерии оценки	Значение показателя
1.	Реализация театральных билетов в кассе театра	Да/нет	от 0% до 7% от стоимости проданных билетов
2.	Реализация театральных билетов в различных организациях и учреждениях	Да/нет	от 0% до 15% от стоимости проданных билетов