

Согласовано  
Председатель профкома  
Ю.В.Голяшева  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г.

Утверждено  
Приказом директора МАУ «Культура»  
№ \_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2018 г

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об оплате труда и премировании работников**  
**Муниципального автономного учреждения «Культура»**  
**Ярковского муниципального района»**  
**с 01.04.2018 г.**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и премировании (далее - Положение) распространяется на работников Муниципального автономного учреждения «Культура» Ярковского муниципального района» (далее – Учреждение).

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Налоговым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 29.12.1994 г. №78-ФЗ «О библиотечном деле», Законом Тюменской области «О государственной политике в сфере культуры и искусства в Тюменской области» № 330 от 28.12.2004г., Постановлением администрации Тюменской области № 196-ПК от 20.12.2004 г., «Основами законодательства Российской Федерации о культуре» от 09.10.1992 г. № 3612-1, Распоряжением администрации Ярковского района от 11.09.2013 № 1445 «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений», уставом и другими нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

Настоящее Положение имеет целью повышение мотивации к труду работников организации, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении плановых заданий, совершенствовании творческих процессов, а также должно содействовать ответственному и творческому отношению к труду, проявлению инициативы, дисциплинированности, ответственности работников.

Положение определяет порядок, условия оплаты труда и премирования работников МАУ «Культура».

1.2. Важнейшим элементом системы материального стимулирования работников является организация заработной платы.

Система оплаты труда работников МАУ «Культура» устанавливается настоящим Положением, коллективным договором в соответствии трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МАУ «Культура».

1.4. Фонд оплаты труда работников МАУ «Культура» формируется, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке МАУ «Культура» из муниципального бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 312 Трудового Кодекса РФ).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, предусмотренных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленного правительством Тюменской области минимального размера оплаты труда и размера фактической заработной платы за предыдущий год.

1.8. Штатное расписание МАУ «Культура» утверждается директором учреждения в порядке, предусмотренном Уставом МАУ «Культура», и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих Учреждения.

1.9. Заработная плата, причитающаяся работнику, выплачивается в полном размере на основании ТК РФ. Выплата производится два раза в месяц: 23 числа каждого месяца – аванс, окончательный расчет 08 числа. Выплата заработной платы осуществляется путем перечисления на банковский счет работника с использованием банковской карты в Западно-Сибирском банке ОАО «Сбербанк России» (либо в любом ином банке, указанном в заявлении Работника), либо в кассе учреждения. Удержания из заработной платы не должны превышать 50% начисленной заработной платы, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

## **2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», наименований условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 г. № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», настоящего Положения, рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения представительного органа работников.

2.2. Фонд оплаты труда работников МАУ «Культура» состоит из окладной, компенсационной и стимулирующей частей.

## **3. Порядок установления окладов работников МАУ «Культура»**

3.1. Окладная часть состоит из суммы окладов, где оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Оклады работникам учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам и не могут быть ниже базовых:

- по должностям работников культуры и искусства, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 20 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.2. Должностные оклады культурных организаторов, руководителей коллективов самодеятельного искусства, и руководителей кружков и библиотекарей МАУ «Культура» установлены в Приложении 1.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие ежемесячные выплаты компенсационного характера:

4.1.1. Оплата за работу в ночное время. Выплата за работу в ночное время (22.00-06.00) для отдельных категорий работников (вахтеры, истопники) производится в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Процент доплаты за работу в ночное время составляет 40%.

4.1.2. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Оплата труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда

- за работу в библиотеке (работники библиотек) – наличие книжной пыли – устанавливается ежемесячная компенсационная выплата в размере 10% от должностного оклада;

- за работу с химическими моющими веществами (уборщицы) – устанавливается ежемесячная выплата компенсационного характера в размере 12% от должностного оклада;

- за работу в котельной – наличие угольной пыли (истопники) – устанавливается ежемесячная выплата компенсационного характера в размере 24% от должностного оклада.

4.1.3. Доплата за сложность и напряженность работы (для водителей автомобилей) устанавливается в размере 25% от должностного оклада.

4.2. Выплаты за сверхурочную работу. Производятся в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени. Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые 2 часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

4.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Производятся в размере не менее одного должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойного должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если

работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день – не менее одинарного должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойного должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части и двойной части должностного оклада за каждый час работы соответственно.

Оплата за работы в выходные и праздничные нерабочие дни в случае привлечения работников к работе, производится не менее чем в двойном размере либо в одинарном размере с предоставлением работнику (по его желанию) другого дня отдыха.

4.4. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работниками без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работниками в соответствии со статьей 151 Трудового Кодекса Российской Федерации

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, и может быть установлен в размере 30% должностного оклада.

4.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Районный коэффициент к заработной плате рассчитывается в размере, установленном на территории Ярковского района - 15%.

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

5.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников состоит из доплат, надбавок стимулирующего характера и премиального фонда.

5.2. Устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

- 5.2.1. Выплата за стаж работы в отрасли «Культура» (с месяца, следующего за тем, в котором был достигнут стаж работы 3, 5, 10 или 15 лет)
- от 3 до 5 лет – 5% от должностного оклада
  - от 5 до 10 лет – 10% от должностного оклада
  - от 10 до 15 лет – 15% от должностного оклада

- более 15 лет – 20% от должностного оклада.

Выплата за стаж работы в отрасли «Культура» производится работникам по основному месту работы.

5.2.2. Выплата за звание «Заслуженный работник культуры» - в размере 20% от должностного оклада - со дня присвоения звания.

5.3. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в МАУ «Культура» осуществляется премирование по итогам работы за отчетный период с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда, а также за оперативное и качественное выполнение особо важных и срочных работ и проведение особо значимых культурно-досуговых мероприятий. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда. Премияльный фонд формируется в пределах фонда оплаты труда работников и составляет не менее 25% (раздел 8 настоящего Положения).

## **6. Условия оплаты труда руководителя МАУ «Культура» и главного бухгалтера**

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре, заключенном между лицом, назначаемом на должность руководителя, и Администрацией Ярковского муниципального района (учредитель МАУ «Культура»).

6.3. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.4. С учетом условий труда руководителю Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

6.5. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению Учредителя с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание услуг, а также показателей эффективности деятельности Учреждения.

6.6. Для главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

## **7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

7.1. По решению Руководителя Учреждения работникам, занимающих должности служащих из числа художественного персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения

хозяйственных работ, имеющих большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

7.3. Индивидуальные условия труда отдельных работников не могут быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

## **8. Премирование и материальное стимулирование работников**

Премирование работников осуществляется в целях повышения материальной заинтересованности каждого работника в наиболее полном и эффективном выполнении муниципального задания.

8.1. Премияльный фонд формируется в пределах фонда оплаты труда работников и составляет не менее 25%.

Премияльный фонд может быть увеличен за счет экономии средств общей сметы расходов в целом, экономии средств по заработной плате и средств, полученных от внебюджетных поступлений.

8.2. Премирование работников производится по результатам работы за месяц.

Премирование по итогам работы за год производится при наличии экономии денежных средств и выполнении или перевыполнении показателей работы по МАУ «Культура» в целом.

Единовременное премирование работников производится за оперативное и качественное выполнение ими особо важных и срочных работ, а также за качественную подготовку и проведение особо значимых культурно-досуговых мероприятий.

8.3. Премирование по результатам работы производится при выполнении показателей эффективности деятельности работников МАУ «Культура», утвержденных Распоряжением администрации Яркового района от 05.09.2013 г. № 1416 «Об утверждении перечня показателей эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культуры» (Приложения №№ 2-4), по итогам заседания комиссии по премированию, оформленным протоколом данной комиссии. Комиссия по премированию утверждается приказом руководителя Учреждения.

Если Работник занимает должность, являясь внутренним совместителем, премирование производится только по основной должности.

В трудовом договоре с работниками определяются конкретные показатели эффективности, достижение которых гарантирует премиальные выплаты.

Информация о достижении показателей эффективности направляется руководителями структурных подразделений в разрезе работников комиссии по премированию.

Одновременно с этим главный бухгалтер МАУ «Культура» направляет комиссии по премированию информацию об объеме премиального фонда, предусмотренного на отчетный период, но не менее 25% фонда оплаты труда.

Размер премии конкретного работника определяется пропорционально отработанному времени и может быть, как снижен, так и увеличен в пределах общего фонда премирования с обоснованием снижения или увеличения.

По итогам рассмотрения результатов достижения каждым работником показателей эффективности оформляется протокол заседания комиссии по премированию работников, на основании которого издается приказ руководителя учреждения о премировании работников (с указанием суммы премии по каждому работнику).

8.4. В соответствии с приказом директора МАУ «Культура» производятся разовые поощрительные доплаты:

- за участие работников в выполнении особо важных и срочных работ за их оперативное и качественное выполнение - в размере до 100% от должностного оклада;

- за качественную подготовку и проведение особо значимых культурно-досуговых мероприятий – в размере 100% от должностного оклада.

8.5. Работники, допустившие грубые нарушения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объёме предоставляемых услуг и имидже Учреждения (прогул, появление на работе в нетрезвом виде; наложение дисциплинарного взыскания на работника за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него обязанностей в расчётном периоде; привлечение в установленном законодательством Российской Федерации порядке работника к административной или уголовной ответственности; наличие фактов неоднократного (не менее 2 раз) нарушения финансово-хозяйственной дисциплины, а также нанесение работником Учреждения своей деятельностью или бездействием материального ущерба Учреждению и проч.), не включаются в число премируемых работников в расчётном периоде.

8.6. Единовременная поощрительная выплата при наличии экономии бюджетных средств производится всем работникам МАУ «Культура» к празднику «День работников культуры» пропорционально отработанному времени и вкладу в деятельность МАУ «Культура».

8.7. Материальная помощь к отпуску в размере 2 (двух) должностных окладов оказывается работникам по основному месту работы.

8.8. При выходе на пенсию по достижению пенсионного возраста (в течение месяца) производится единовременная выплата работникам по основному месту работы:

- при стаже в отрасли «Культура» от 5 до 10 лет – в размере 1 (одного) оклада;

- при стаже работы в отрасли «культура» 10 лет и более – в размере 2 (двух) должностных окладов.



8.9.Единоновременная выплата в размере 10000 (десять тысяч) рублей производится работникам на смерть близких родственников по основному месту работы.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда и премировании  
работников МАУ «Культура»

**Оклады культурорганизаторов**

Категория работника	Статус учреждения	
	Ярковский ЦКД, сектор ПКК	Сельские клубы
Культурорганизатор 1 категории	18000	16000
Культурорганизатор 2 категории	17000	15500
культурорганизатор	16500	15000

**Оклады руководителей коллективов самодеятельного искусства**

Категория работника	Статус учреждения	
	Ярковский ЦКД	Сельские клубы
Руководитель коллектива самодеятельного искусства 1 категории	18000	15500
Руководитель коллектива самодеятельного искусства 2 категории	17500	15000
Руководитель коллектива самодеятельного искусства	17000	14500

**Оклады руководителей кружков**

Категория работника	Статус учреждения	
	Ярковский ЦКД	Сельские клубы
Руководитель кружка 1 категории	17000	15000
Руководитель кружка 2 категории	16000	14500
Руководитель кружка	15500	14000

**Оклады библиотекарей**

Категория работника	Статус учреждения	
	Центральная библиотека	Сельские библиотеки
Библиотекарь 1 категории	13000	11000

Библиотекарь 2 категории	12000	10000
Библиотекарь	11000	9600

Приложение 2  
к Положению об оплате труда и премировании  
работников МАУ «Культура»

**Перечень показателей эффективности деятельности работников муниципальных автономных учреждений сферы культуры Ярковского муниципального района (общепрофессиональные показатели)**

№ п/п	Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя эффективности деятельности работника)	Единица измерения
<b>Управленческая деятельность</b>		
1.	Отношение средней заработной платы работников учреждения к средней заработной плате в Тюменской области, % (для образовательных учреждений: отношение средней заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения учреждения к средней заработной плате в Тюменской области)	%
2.	Наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (не менее 25%)	качественный
3.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	качественный
4.	Проведение своевременной претензионной и исковой работы по заключенным государственным контрактам (договорам) в случае их неисполнения либо ненадлежащего исполнения	качественный
5.	Готовность учреждения (в том числе в части помещений и специалистов) к эксплуатации оборудования, приобретенного по государственным контрактам, к дате исполнения этих контрактов (договоров)	качественный
6.	Выполнение учреждением показателей плана финансово-хозяйственной деятельности.	качественный
7.	Выполнение учреждением показателей государственного задания, установленного учреждению	качественный
<b>Финансово-экономическая, бухгалтерская деятельность</b>		
8.	Количество подготовленных и своевременно представленных отчетных форм, форм мониторинга	ед.
9.	Количество обработанных первичных бухгалтерских форм	ед.
10.	Количество начислений (заработной платы, больничных, отпускных и пр.)	ед.
11.	Количество разработанных локальных нормативных актов	ед.
12.	Количество сформированных журналов-ордеров.	ед.
13.	Количество оформленных платёжных, кассовых документов, расчётов с подотчётными лицами.	ед.
14.	Подготовка проекта ПФХД, внесение изменений в ПФХД	ед.

<b>№ п/п</b>	<b>Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя эффективности деятельности работника)</b>	<b>Единица измерения</b>
15.	Количество разработанных локальных нормативных актов	ед.
16.	Объем поступлений от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности (тыс. рублей);	тыс. руб.
17.	Объём поступлений от реализованных билетов	тыс. руб.
18.	Количество организованных рекламных компаний	ед.
19.	Количество реализованных билетов	ед.
20.	Количество мероприятий федеральных целевых программ, реализованных учреждением	ед.
21.	Процент отклонения расходов к плановым и сметным назначениям	%
22.	Своевременность, отсутствие просроченной кредиторской задолженности, отсутствие нарушений, замечаний и т.п.	качественные
	<b>Правовая, кадровая деятельность</b>	
23.	Количество разработанных локальных нормативных актов	ед.
24.	Количество высоко квалифицированных работников в учреждении	чел.
25.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);	ед.
26.	Количество мероприятий федеральных целевых программ, реализованных учреждением	ед.
27.	Количество оформленных договоров, контрактов и пр.	ед.
28.	Количество проведённых закупок учреждения	ед.
29.	Своевременность подготовки и отражения кадровых документов, соблюдение законодательства, соответствие локальных нормативных актов учреждения действующему законодательству, отсутствие нарушений, замечаний и т.п.	качественные
	<b>Организационная деятельность</b>	
30.	Выполнение норм СанПина	качественные
31.	Обеспечение сохранности документов учреждения	качественные
32.	Соблюдение трудовой дисциплины	качественные
33.	Своевременное оформление отчётности	качественные
34.	Контроль за соблюдением техники безопасности, отсутствие травматизма в рабочее время	качественные
35.	Бесперебойная работа информационно-коммуникационных систем учреждения	качественные
36.	Отсутствие замечаний, нарушений, штрафов, отсутствие хищений, краж, бесперебойная работа всех систем здания и т.п.	качественные

Приложение 3  
к Положению об оплате труда и премировании  
работников МАУ «Культура»

**Перечень показателей эффективности деятельности работников  
муниципальных автономных учреждений сферы культуры Яркового  
муниципального района (библиотечная деятельность)**

<b>№ п/п</b>	<b>Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя эффективности деятельности работника)</b>	<b>Единица измерения</b>
1.	Количество библиографических записей в электронном каталоге учреждения	ед.
2.	Количество зарегистрированных пользователей библиотеки	чел.
3.	Количество учтённых новых поступлений в библиотечный фонд (всего), в т.ч. на электронных носителях	ед.
4.	Качественное исполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (не менее 3-х)	ед.
5.	Количество выданных единиц фонда (документов), в том числе на электронных носителях	ед.
6.	Количество организованных мероприятий, в том числе выставок	ед.
7.	Количество сформированных и представленных отчётных форм	ед.
8.	Количество подготовленных информационных сообщений для размещений на сайте в сети Интернет, в СМИ и т.п.	ед.
9.	Охват населения библиотечным обслуживанием	%
10.	Количество посещений библиотек на 1 жителя в год	посещений
11.	Среднее число книговыдач в расчете на 1 тыс. человек населения	экземпляров
12.	Объём внебюджетных поступлений от физических лиц	тыс. руб.
13.	Объём поступлений от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности	тыс. руб.
14.	Отсутствие замечаний, ошибок, нарушений, своевременность выполнения поставленных задач, вежливость с посетителями и т.п.	Качественные показатели

Приложение 4  
к Положению об оплате труда и премировании  
работников МАУ «Культура»

**Перечень показателей эффективности деятельности работников  
муниципальных автономных учреждений сферы культуры Ярковского  
муниципального района (культурно-досуговая деятельность)**

№ п/п	Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя эффективности деятельности работника)	Единица измерения
1.	Количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом	%
2.	Количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	%
3.	Число культурно-досуговых мероприятий, проведенных КДУ	единиц
4.	Доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала	%
5.	Детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения	%
6.	Средняя посещаемость культурно-досуговых мероприятий	%
7.	Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых учреждениями культурно-досугового типа	%
8.	Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей	чел.
9.	Число лауреатов международных, всероссийских, межрегиональных и областных конкурсов, и фестивалей	чел.
10.	Количество концертных и иных зрелищных программ всего	ед.
11.	Количество концертных и иных зрелищных программ, показанных в рамках государственного задания, всего	ед.
12.	Количество концертных и иных зрелищных программ, показанных в рамках государственного задания на возмездной основе	ед.
13.	Количество посещений всего	посещ.
14.	Количество посещений в рамках реализации государственного задания	посещ.
15.	Количество посещений в рамках реализации государственного задания на возмездной основе	посещ.
16.	Количество посещений на 1000 человек населения	посещ.
17.	Удельный вес населения, участвующего в платных культурно-досуговых мероприятиях, проводимых государственными (муниципальными) учреждениями культуры.	%
18.	Количество информационных сообщений о деятельности учреждения для размещения на портале Правительства Тюменской области в количестве не менее (не менее 2 ежемесячно)	ед.
19.	Объём расходов одного жителя на услуги культуры	тыс. руб.
20.	Объём поступлений от физических лиц	тыс. руб.
21.	Объём поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности	тыс. руб.
22.	Доля посетителей, удовлетворённых качеством предоставления культурно-досуговых услуг, из числа опрошенных посетителей	%

23.	Отсутствие замечаний, ошибок, нарушений, своевременность выполнения поставленных задач, соблюдение действующего законодательства, вежливость с посетителями и т.п.	Качественные показатели
-----	--	-------------------------

