

Муниципальное бюджетное учреждение  
«КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»  
Хасанского муниципального района

**ПРИКАЗ**

25.08.2013 г.

№ 25/1

п. Славянка

«Об утверждении Положения  
об оплате труда МБУ КДО на  
2013 год и плановый период с  
2014г. до 2018г.»

Согласно постановления № 1298 от 12.08.2013г. администрации  
Хасанского муниципального района «О введении отраслевых систем оплаты  
труда работников муниципальных учреждений Хасанского муниципального  
района».

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда муниципального бюджетного  
учреждения «Культурно-досуговое учреждение» Хасанского  
муниципального района на 2013 год и плановый период с 2014года по  
2018год.
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

В.Н. Копейкин



Муниципальное бюджетное учреждение  
«КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ»  
Хасанского муниципального района

**ПРИКАЗ**

25.08.2013 г.

№ 25/1

п. Славянка

«Об утверждении Положения  
об оплате труда МБУ КДО на  
2013 год и плановый период с  
2014г. до 2018г.»

Согласно постановления № 1298 от 12.08.2013г. администрации  
Хасанского муниципального района «О введении отраслевых систем оплаты  
труда работников муниципальных учреждений Хасанского муниципального  
района».

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Утвердить Положение  
учреждения «Культурно-досуговое ~~учреждение~~ Хасанского  
муниципального района на 2013 год и плановый период с 2014года по  
2018год.

2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Директор

В.Н. Копейкин





## **Положение об оплате труда работников в МБУ «Культурно-досуговое объединение» Хасанского муниципального района**

### **1. Общие положения**

**1.1.** Положение по оплате труда работников МБУ КДО определяет порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения.

**1.2.** Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», а также с учетом других нормативных правовых актов Российской Федерации, принятых в связи с введением новой системы оплаты труда.

**1.3.** Формирование системы оплаты труда работников учреждения осуществляется с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- соблюдения основных гарантий, соглашений, локальных и нормативных актов, принимаемых в соответствии с трудовым законодательством, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, и Положения;
- использование системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих надбавок и премирований, с целью повышения эффективности использования бюджетных средств, направляемых на оплату труда;
- настоящего Положения;
- мнения представительного органа работников учреждения.

**1.4.** Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда, работников МБУ при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполняемого им объема работы.

1.9. Заработная плата работника учреждения состоит из должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.10. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается (в пределах фонда заработной платы).

1.11. За счет собственных доходов от платной деятельности выплачиваются стимулирующие доплаты к заработной плате работникам, связанным непосредственно с увеличением и качеством услуг. Надбавки и доплаты производятся к окладу по занимаемой должности, оценки сложности трудовых функций по соответствующим профессиям или специальности, важности выполнения работы, ответственности при выполнении поставленных задач, учитывается стаж работы в данном учреждении:

1.12. При начислении заработной платы сторожам тарифная часовая ставка рассчитывается ежемесячно, исходя из месячной нормы часов.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Положение об оплате труда работников учреждений включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов (ставок) (далее – должностные оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждений в соответствии с рекомендуемым перечнем видов выплат компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя учреждения.

2.1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетного финансирования (с учетом средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников).

2.1.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим ПКГ (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

2.1.4. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент за специфику работы.

Применение повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Установленные повышающие коэффициенты при применении между собой складываются.

Размер оплаты труда работников учреждения определяется путем суммирования должностного оклада (ставки) с учетом повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения.

2.1.5. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

2.1.6. Руководитель учреждения в сфере культуры может устанавливать персональный повышающий коэффициент работнику за выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента может достигать до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и в следующем году может быть сохранен или отменен.

2.1.7. Работникам профессий рабочих могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с разделами 2.5, 2.6 настоящего Положения.

2.1.8. Сторожам оплачивается ежемесячно сверхурочные часы.

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

**3.1.** С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

**3.2.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия устанавливаются коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством.

**3.3.** Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику учреждения производится на основании приказа директора учреждения.

**3.4.** Для работников учреждения за работу в особых условиях или в условиях, отклоняющихся от нормальных, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30%;

- доплата за работу в ночное время – 35% от оклада (ночное время считается с 22-00 часов до 6-00 часов утра);

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями к оплате труда работников учреждения применяются установленные действующим законодательством районный коэффициент к заработной плате работников учреждения, расположенных в Хасанском районе, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в южных районах Дальнего Востока в размере 30%.

- выплаты при выполнении работ различной квалификации.

**3.5.** Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**3.6.** Заработка плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается (в пределах фонда заработной платы).

**3.7.** За счет собственных доходов от платной деятельности выплачиваются стимулирующие доплаты в процентах к окладу или в абсолютных размерах к заработной плате работникам, связанным непосредственно с увеличением и качеством услуг. Надбавки и доплаты производятся к окладу по занимаемой должности, оценки сложных трудовых функций по соответствующим профессиям или специальности, важности выполнения работы, ответственности при выполнении поставленных задач, учитывается стаж работы в данном учреждении.

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

**4.1.** Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на

оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

**4.2.** Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критерииев, позволяющих оценить интенсивность и результативность работы:

- художественного и артистического персонала в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, Участие в подготовке новых программ (выпуске новых спектаклей) художественного уровня исполнения;
- основного персонала, оказывающего методические услуги – за разработку методических материалов, подготовку и проведение областных и городских культурно-массовых мероприятий, участия в гастрольной деятельности и выездных концертах;
- выполнение и перевыполнение показателей по платным услугам;
- технического персонала – за сохранение и совершенствование материально-технической базы учреждения.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу в размере не превышающего **200 процентов должностного оклада** работников, за качество выполняемых работ – **250 процентов оклада работника**.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть изменен по решению руководителя учреждения за снижение результативности в работе.

**4.3.** Надбавка за выслугу лет работникам учреждения устанавливается при стаже работы в государственных учреждениях Приморского края и муниципальных учреждениях, расположенных на территории Приморского края в следующих размерах (процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

**От 1 года до 5 лет – 10%;**

**От 5 лет до 10 лет – 15 %;**

**От 10 лет до 15 лет – 20%;**

**От 15 лет и выше – 30%**

Основанием для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет является трудовой договор, приказ руководителя учреждения о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Руководитель учреждения издает приказ о назначении ежемесячной надбавки за выслугу лет по предоставлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

**4.4.** На формирование стимулирующей части фонда оплаты труда могут направляться средства от экономии по коммунальным платежам и фонду

оплаты труда, а также средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности (за исключением средств, имеющих иное целевое назначение).

**4.5. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:**

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год);
- выплаты за выслугу лет, непрерывный стаж работы.

**4.6.** Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы включает в себя критерии, определенные письмом Министерства культуры Российской Федерации от 14.07.2010 № 45-01-39/04-ПХ «Об установлении примерных целевых показателей эффективности деятельности работников учреждений культуры, искусства, образовательных учреждений и науки, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации».

**4.7.** Премиальные выплаты (премии) по итогам работы за месяц, квартал, год работникам учреждений выплачиваются с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности учреждений, на основании Положения о премировании, разработанного учреждением.

**4.8.** При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- сложность выполнения порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- выполнение особо важной работы;
- активное участие в культурно-массовых мероприятиях;
- участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий;
- подготовка участников конкурсов;
- активная работа с общественными организациями;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

**5. Порядок оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

**5.1.** Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Работодатель вправе устанавливать к окладу руководителя учреждения повышающий коэффициент от 1,2 до 1,5. Конкретный размер повышающего коэффициента руководителя учреждения устанавливается работодателем с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опыта работы по занимаемой должности, сложности выполняемой работы.

Применение повышающего коэффициента к окладу руководителя по занимаемой должности, образует новый оклад.

**5.2.** Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора учреждения.

**5.3.** На руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяются размеры и виды выплат компенсационного характера.

**5.4.** Выплаты за качество выполняемых работ и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливаются с учетом достижения утвержденных целевых показателей деятельности учреждения.

**5.5.** Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются приказом директора учреждения сроком на один год.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда**

**6.1.** Фонд оплаты труда работников МБУ КДО формируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных культуре, нормативным правовым актом о бюджете Хасанского муниципального района на соответствующий финансовый год, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

**6.2.** Фонд оплаты труда МБУ КДО формируется исходя штатной численности работников учреждения, доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда, объема выплат на заработную плату, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

**6.3.** Формирование фонда оплаты труда работников определяется в заданном соотношении к рассчитанному фонду обязательных выплат: до 70% на оклады и компенсационные выплаты и не менее 30% на стимулирующие выплаты.

В целях повышения материальной заинтересованности работников учреждений в результатах труда, повышения эффективности труда и качества работы в учреждении действует система стимулирующих надбавок в соответствии с положением.

Задержка выплаты заработной платы не допускается и является основанием для коллективных действий по защите прав работника, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

В случае изменения существующих или введения новых условий оплаты труда администрация обязана известить об этом работников не позднее чем за два месяца.

**6.4.** Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителем руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения с изданием приказа об

установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

**6.5.** В учреждении применяется оценка в процентном соотношении при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

**6.6.** Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

**6.7.** Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

**6.8.** Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большого объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

**6.9.** Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

**6.10.** Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

**6.11.** Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

**6.12.** Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

**6.12.1.** Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса – 25%;

второго класса – 10%.

## **7. Иные поощрительные выплаты**

**7.1.** Иные поощрительные выплаты устанавливаются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

**7.2.** Иные стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в виде разовых премий к знаменательным датам и материальной помощи. По приказу директора в пределах ФОТ премии могут быть выплачены работникам учреждения к юбилейным датам.

**7.3. Материальная помощь работникам может быть выплачена в связи:**

- \* с вступлением в брак
- \* с рождением ребенка;
- \* с выходом на пенсию;
- \* с длительным лечением
- \* со смертью близкого родственника по приказу директора в пределах ФОТ.

## **8. Порядок лишения (уменьшения) стимулирующих выплат**

**8.1. Стимулирующие выплаты (постоянные и разовые) могут быть снижены или отменены в связи:**

- 1) нарушением Устава учреждения
- 2) нарушениями Правил внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 3) нарушениями должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья, инструкций по охране труда;
- 4) нарушениями трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- 5) нарушениями корпоративной этики.

**8.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом директора учреждения**

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ (КУЛЬТУРА)**

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	размеры окладов рублей
1	Директор	9 311,00
2	Художественный руководитель	7 241,00
3	Зам. директора	7 241,00
4	Гл. бухгалтер	8 380,00
5	Бухгалтер-кассир	4 981,00
6	Экономист 0,5 ст.	2 490,00
7	Бухгалтер	5 380,00
8	Менеджер	5 380,00
9	Зав. музыкальной частью	4 982,00
10	Хореограф	4 981,00
11	Звукорежиссер	4 622,00
12	Звукооператор	4 206,00
13	Культурганизатор	3 482,00
14	Зав. музейным отделом	5 795,00
15	Лектор (экскурсовод)	4 622,00
16	Фотограф 0,5 ст.	4 207,00
17	Зав. ОК-делопроизводитель	5 380,00
18	Гл. администратор	5 380,00
19	Художник 0,5 ст.	4 261,00
20	Костюмер	2 880,00
21	Электромонтер	3 481,00
22	Водитель	4 207,00
23	Дворник	2 078,00
24	Уборщица	2 192,00
25	Рабочий	1 537,00

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты  
работы работников муниципальных бюджетных учреждений**

Наименование критерии оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Размер выплат
Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	до 200% должностного оклада
	Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 200% должностного оклада
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	до 200% должностного оклада
	Участие в организации и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до 200% должностного оклада
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	до 200% должностного оклада

Примечание: Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**КРИТЕРИИ**  
**ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА**  
**для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты**  
**работы работников муниципальных бюджетных учреждений**

Наименование критерии оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Размер выплат
Интенсивность труда	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	до 200% должностного оклада
	Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 200% должностного оклада
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	до 200% должностного оклада
	Участие в организации и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до 200% должностного оклада
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	до 200% должностного оклада

Примечание: Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
для определения размеров выплат за качество выполняемых работ  
работников муниципальных бюджетных учреждений**

Должность	наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Размер выплат от должностного оклада
Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала	Стабильная деятельность подразделения, филиала	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала  Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения	до 250%
Бухгалтер	Обеспечение стабильности финансовой деятельности	Отсутствие возвратов документов на доработку	до 250%
		Своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	до 250%
	Обеспечение стабильности финансовой деятельности	Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	до 250%
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 250%
Экономист	Качество планирования	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	до 250%
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 250%
		Количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	до 250%
Специалисты	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 250%
		Достижение установленных показателей результатов труда	до 250%
		Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	до 250%
Технические исполнители	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения	Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	до 250%
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	до 250%

Рабочие и младший обслуживаемый персонал	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	до 100%
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	до 100%
Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	до 200%
		Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	до 200%