РЕСПУБЛИКА ТАТАРСТАН
ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЙ КОМИТЕТ
ТУКАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«01» 02 2018 г. Набережные Челны № 185

«Об утверждении Положений «О введении
критериев оценки эффективности деятельности
работников учреждений культуры
Тукаевского муниципального района»

Во исполнение постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18 августа 2008 года N 592 "О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан" и на основании Приказа Министерства культуры Республики Татарстан от 12 сентября 2008г. № 719 «Об утверждении Примерных критериев оценки эффективности деятельности руководителей и работников муниципальных бюджетных учреждений культуры»,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить:

1.1 Положение «О введении критериев оценки эффективности деятельности работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района» (Приложение №1).

1.2 Положение «О введении критериев оценки эффективности деятельности работников МБУ «Централизованная библиотечная система Тукаевского муниципального района» (Приложение №2).

1.3 Положение «О введении критериев оценки эффективности деятельности работников МБУК «Музей боевой славы «Гиндукуш» Тукаевского муниципального района» (Приложение №3).

2. Разместить настоящее положение на официальном сайте района и официальном портале правовой информации Республики Татарстан.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела культуры Исполнительного комитета Тукаевского муниципального района Заббарову А.А.

Руководитель
Исполнительного комитета Ф.М. Камаев

Приложение № 1
к Постановлению
Исполнительного комитета
Тукаевского муниципального района
№ 185 « 01 » 02 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«О введении критериев оценки эффективности деятельности работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района»»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании приказа Минтруда России от 01.07.2013 г. №287 «О методических рекомендациях по разработке органами государственной власти субъектов РФ и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных государственных (муниципальных) учреждений социального обслуживания населения, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников».

1.2. Основанием для стимулирования работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района» является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава учреждения, правил внутреннего распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых и внеплановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, руководителя учреждения, решений совета учреждения.

1.3. Настоящее положение устанавливает критерии, оценки эффективности деятельности и порядок распределения стимулирующей части заработной платы работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района». Положение распространяется на всех работающих основных работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района».

1.4. С целью выработки объективных предложений по оценке результатов выполнения показателей (критериев) эффективности деятельности работников, создается Комиссия по определению оценки эффективности труда работников на основании разработанных критериев оценки эффективности профессиональной деятельности работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района». Состав комиссии и срок ее полномочий утверждается приказом руководителя по учреждению.

1.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников в повышении качества, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных информационных технологий, на достижение высоких результатов деятельности.

1.6. Установление показателей стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Показатели стимулирования должны быть относительно стабильными в течение отчетного квартала.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на квартал и в период его действия может быть снижен или отменен ранее установленный размер решением руководителя учреждения (по представлению Председателя комиссии) при нарушении нормативных правовых актов, ухудшении качества выполняемых работ (предоставляемых услуг), неисполнение или ненадлежащее исполнение

своих должностных обязанностей, при наличии нарушений указанных в разделе 7 настоящего Положения.

1.7. Дополнительно выделенные средства на повышение заработной платы работников распределяется в МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района» на работников списочного состава по основной работе (преимущественно основному персоналу). Система стимулирования включает поощрительные выплаты по результатам труда в пределах выделенного финансирования.

1.8. В систему стимулирования по дополнительно выделенным средствам на повышение заработной платы работников на момент распределения не включаются следующие категории работников:

- работники, находящиеся в декретном отпуске, и отпуске по уходу за ребенком;
- работники, уволенные на момент распределения стимулирующей выплаты,
- вновь принятые сотрудники, не имеющие качественных и количественных показателей;
- сотрудники, вышедшие из длительного отпуска;
- внешние и внутренние совместители.

В исключительных случаях, по решению Комиссии указанные категории работников могут быть рассмотрены на получение выплат стимулирующего характера, если в отчетном периоде, успели показать качество и эффективность профессиональной деятельности, при этом количество баллов может быть снижено пропорционально отработанному периоду. Решение Комиссии в отношении указанных категорий получателей оформляется протоколом.

1.9. При внутреннем совместительстве стимулирование производится по одной из должностей, по выбору Комиссии с учетом мнения работника. «Двойное стимулирование» недопустимо.

1.10. Работникам стимулирующие надбавки устанавливаются с периодичностью один раз в квартал. Решение об отмене стимулирующих выплат принимается Комиссией учреждения на основании ходатайства руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом. Решение об отмене стимулирующих выплат считается принятым, если за это решение проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов Комиссии. Стимулирующая надбавка отменяется в связи с окончанием срока её действия или приказом руководителя в случаях указанных настоящим Положением.

1.11. Решение об отмене стимулирующих выплат доводится письменно под подпись работнику учреждения в течение одной недели со дня принятия решения.

1.12. Работники учреждения имеют право присутствовать на заседании комиссии по определению стимулирующей надбавки, давать необходимые пояснения.

1.13. Работники, получившие взыскания, лишаются стимулирующей надбавки или ее размер снижается в следующем расчетном периоде, в котором допущено нарушение.

1.14. Алгоритм расчета стимулирующих выплат следующий:

1 балл = коэффициенту 1 – для основного персонала,

Стоимость одного балла зависит от размера выделенных средств, для стимулирования в отчетном периоде.

2. Работа Комиссии учреждения по вопросам стимулирования руководителей и работников учреждения

2.1. В своей деятельности Комиссия руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим положением и действующим законодательством РФ, РТ.

2.2. Основной задачей работы Комиссии является оценка качества труда работников на основании разработанных критериев.

2.3. Основной функцией Комиссии является анализ оценок эффективности работы.

2.4. В состав Комиссии входят представители администрации учреждения, специалисты, представитель профсоюза.

2.5. Члены комиссии избираются сроком от 1 года до 3 лет приказом руководителя, по представлению общего собрания трудового коллектива учреждения.

2.6. Распределение стимулирующей надбавки осуществляется по итогам года. Вознаграждения работникам присуждаются в соответствии с настоящим Положением.

2.7. Комиссия осуществляет анализ информации и представляет показатели деятельности работников, являющихся основанием для их стимулирования.

2.8. Комиссия принимает решение о стимулировании и ее размере большинством голосов открытым голосованием при условии присутствия не менее 2/3 членов Комиссии. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается всеми членами. На основании протокола Комиссии руководитель учреждения издаёт приказ о назначении выплат стимулирующего характера.

2.9. Информация о выплатах стимулирующего характера доводится до работников приказом руководителя учреждения.

3. Организация работы комиссии

3.1. Комиссия осуществляет свою деятельность на основании данного Положения.

3.2. Руководитель учреждения вправе участвовать в работе Комиссии и контролировать ее деятельность.

3.3. Комиссия оценивает качество труда всех работников учреждения, независимо от их профессионально-квалификационных групп.

3.4. Комиссия рассматривает представленные материалы: результаты мониторинга, результаты оценки качества труда, итоги предыдущей аттестации и прочее, и определяет количество баллов из перечня показателей, который соответствует показателям качества труда конкретного работника.

3.5. Комиссия создается в количестве не более 7 человек. В состав Комиссии могут входить: члены трудового коллектива, начальник Отдела культуры, главный бухгалтер, профком работников учреждений культуры и другие.

3.6. Работу Комиссии возглавляет председатель, который избирается из состава Комиссии простым большинством голосов. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.7. Секретарь Комиссии ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решений, ведет иную документацию Комиссии.

3.8. Заседания Комиссии проводятся 1 раз в квартал.

3.9. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинство голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства – голос председателя является решающим.

3.10. По результатам анализа трудовой деятельности работников Комиссия составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику.

3.11. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

3.12. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям руководителю Учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

3.13. Руководитель Учреждения инициирует заседание Комиссии для рассмотрения заявления работника с оценкой его профессиональной деятельности. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов)

нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

3.14. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол.

3.15. Стимулирование осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных критериев и показателей.

3.16. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому работнику.

3.17. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии. На основании решения Комиссии директором учреждения издается приказ о размере персонального повышающего коэффициента к должностному окладу на каждого работника за отчетный период.

4. Ответственность Комиссии

4.1. Комиссия несет ответственность:

- за объективность, открытость, коллегиальность, системность и целостность экспертных оценок;
- правильное оформление документации;
- предоставление информации о результатах деятельности комиссии;
- законность принимаемых решений;
- правовое разрешение возможных споров.

5. Права Комиссии

5.1. Комиссия имеет право привлекать для консультаций по оценке деятельности труда работников учреждения, представителей Отдела культуры и администрации учреждения, запрашивать необходимую для повышения степени объективности решений информацию о результатах деятельности работника.

5.2. Члены Комиссии имеют право на защиту своих решений, в порядке, установленном действующим законодательством.

6. Критерии оценки эффективности деятельности работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района»

1.1 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Директор сельского дома культуры, многофункционального центра»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Количество проведенных мероприятий в СДК, МФЦ	ед.	48 - 60 (4-5 мероприятий в неделю)	5	не менее 48 мероприятий в квартал
2.	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых, инвалидов	%	30 - 50	3	от всех проведенных культурно-досуговых мероприятий (для СДК, МФЦ): для детей и подростков (до 15 лет) – 16, для пожилых и инвалидов - 8

3.	Увеличением количество посещений культурно-массовых мероприятий	%	10	5	
4.	Увеличение удельного веса населения в год, участвующего в работе клубных формирований для СДК, МФЦ	%	12	5	не менее 12% от общего количества жителей сельского поселения
5.	Стабильность состава участников клубных формирований	ед.	15 - 20	5	
6.	Увеличение количества клубных формирований	ед.	0-1	3	
7.	Поступление внебюджетных средств, согласно утвержденного плана	%	50-10	10	
8.	Творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях				
	муниципальных	ед.	0-1	5	
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	всероссийских	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	
9.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты 1, 2, 3 степеней)				
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	российских	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	
10.	Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ				
	местных	ед.	0-1	3	
	республиканских	ед.	0-1	4	
	федеральных	ед.	0-1	5	
	зарубежных	ед.	0-1	6	
11.	Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	ед.	0-1	10	
12.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, населения	да - нет	0-1	1	
13.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	да - нет	0-1	1	
14.	Прохождение в отчетном периоде подготовки/переподготовки,	да - нет	0-1	3	

	повышения квалификации и участие в семинарах				
15.	Своевременная сдача отчетов и документации	да - нет	0-1	3	
16.	Место в рейтинге по итогам работы КДУ района		1,2,3 место	5	
17.	Обновление репертуара	да - нет		1	
Максимальное количество баллов				**50**	

1.2 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Заведующий сельским клубом»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Количество проведенных мероприятий в СК	ед.	в неделю 2-3	5	не менее 24 мероприятий в квартал
2.	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых, инвалидов	%	30 - 50 % (7-12 мероприятий в квартал)	3	от всех проведенных культурно-досуговых мероприятий (для СК): для детей и подростков (до 15 лет) – 8, для пожилых и инвалидов - 4
3.	Увеличение количества посещений культурно-массовых мероприятий	%	10	5	
4.	Увеличение удельного веса населения в год, участвующего в работе клубных формирований для СК	%	12	5	не менее 12% от общего количество жителей сельского поселения
5.	Стабильность состава участников клубных формирований	ед.	10-15	5	
6.	Увеличение количества клубных формирований	ед.	0-1	3	
7.	Поступление внебюджетных средств, согласно утвержденного плана	%	50-100	10	
8.	Творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях				
	муниципальных	ед.	0-1	5	
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	всероссийских	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	

9.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты 1, 2, 3 степеней)				
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	российских	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	
10.	Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ				
	местных	ед.	0-1	3	
	республиканских	ед.	0-1	4	
	федеральных	ед.	0-1	5	
	международных	ед.	0-1	6	
11.	Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	ед.	0-1	10	
12.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, населения	да - нет	0-1	1	
13.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	да - нет	0-1	1	
14.	Прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации и участие в семинарах	да - нет	0-1	3	
15.	Своевременная сдача отчетов и документации	да - нет	0-1	3	
16.	Место в рейтинге по итогам работы КДУ района		1,2,3 место	5	
17.	Обновление репертуара	да - нет		1	
Максимальное количество баллов				**50**	

1.3 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Методист клубного учреждения»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Количество проведенных семинаров, мастер-классов для специалистов культурно-досугового учреждения	ед.	0 - 1	3	
2.	Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ				
	местных	ед.	0-1	7	
	республиканских	ед.	0-1	8	
	федеральных	ед.	0-1	9	
	международных	ед.	0-1	10	
3.	Реализация совместных социокультурных проектов с другими заинтересованными организациями и				

	учреждениями:				
	муниципальных	ед.	0-1	7	
	республиканских	ед.	0-1	8	
	межрегиональных	ед.	0-1	9	
	международных	ед.	0-1	10	
4.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты 1,2,3 степеней)				
	зональных	ед.	0-1	7	
	республиканских	ед.	0-1	8	
	российских	ед.	0-1	9	
	международных	ед.	0-1	10	
5.	Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	ед.	0-1	10	
6.	Внедрение новых форм и методов работы:				
	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование)	ед.	0-1	8	
7.	Практическое применение в работе 2-х государственных языков и языков народов, проживающих на территории РТ	ед.	0-1	8	
8.	Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг (населения) и руководства	да - нет	0-1	7	
9.	Прохождение в отчетном периоде подготовки/переподготовки, повышения квалификации	да - нет	0-1	8	
Максимальное количество баллов				**45**	

1.4 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Режиссер», «Балетмейстер», «Балетмейстер-постановщик», «Хормейстер», «Художественный руководитель», «Режиссер-постановщик», «Хореограф», «Режиссер народного театра», «Репетитор по вокалу»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых, инвалидов	%	30 - 50	3	
2.	Творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях				

	муниципальных	ед.	0-1	5	
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	всероссийских	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	
3.	Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ				
	местных	ед.	0-1	3	
	республиканских	ед.	0-1	4	
	федеральных	ед.	0-1	5	
	зарубежных	ед.	0-1	6	
4.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты 1,2,3 степеней)				
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	российских	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	
5.	Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	ед.	0-1	10	
6.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, населения	да - нет	0-1	1	
7.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	да - нет	0-1	1	
8.	Прохождение в отчетном периоде подготовки/переподготовки, повышения квалификации и участие в семинарах	да - нет	0-1	3	
9.	Обновление репертуара	да - нет		1	
10.	Количество проведенных семинаров, мастер-классов для специалистов клубно-досуговых учреждений	ед.	2-5	10	
Максимальное количество баллов				**55**	

1.5 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Заведующий постановочной частью»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Доля культурно-досуговых мероприятий для детей, подростков, пожилых, инвалидов	%	30 - 50	3	
2.	Творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях				
	муниципальных	ед.	0-1	5	
	зональных	ед.	0-1	5	

	республиканских	ед.	0-1	6	
	всероссийских	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	
3.	Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ				
	местных	ед.	0-1	3	
	республиканских	ед.	0-1	4	
	федеральных	ед.	0-1	5	
	зарубежных	ед.	0-1	6	
4.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты 1,2,3 степеней)				
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	российских	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	
5.	Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	ед.	0-1	10	
6.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, населения	да - нет	0-1	1	
7.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	да - нет	0-1	1	
8.	Прохождение в отчетном периоде подготовки/переподготовки, повышения квалификации и участие в семинарах	да - нет	0-1	3	
9.	Обновление репертуара	да - нет		1	
10.	Количество проведенных семинаров, мастер-классов для специалистов клубно-досуговых учреждений	ед.	2-5	10	
Максимальное количество баллов				**50**	

1.6 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Аккомпаниатор»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Доля культурно-досуговых мероприятий с участием работника для детей, подростков, пожилых, инвалидов	%	30-50 % (14 - 24 мероприятий в квартал)	3	
2.	Творческая активность коллективов: количество выступлений на мероприятиях, фестивалях				
	муниципальных	ед.	0-1	5	
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	всероссийских	ед.	0-1	7	

	международных	ед.	0-1	7	
3.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты 1,2,3 степеней)				
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	российских	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	7	
4.	Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ				
	местных	ед.	0-1	3	
	республиканских	ед.	0-1	4	
	федеральных	ед.	0-1	5	
	зарубежных	ед.	0-1	5	
5.	Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	ед.	0-1	10	
6.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, населения	да - нет	0-1	7	
7.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	да - нет	0-1	3	
8.	Прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации и участие в семинарах	да - нет	0-1	3	
9.	Обновление репертуара	да - нет		1	
Максимальное количество баллов				**35**	

1.7 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Заведующий костюмерной»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Участие в мероприятиях учреждения, помощь в проведении мероприятий	да - нет	0-1	2	
2.	Своевременная и качественная подготовка костюмов к концертным номерам	да - нет	0-1	5	
3.	Подбор костюмов к внеплановым мероприятиям	да - нет	0-1	5	
4.	Участие в выездных мероприятиях	да - нет	0-1	2	
5.	Оказание помощи при художественном оформлении мероприятий	да - нет	0-1	3	
6.	Обеспечение сохранности и санитарного состояния костюмов и товарно-материальных ценностей	да - нет	0-1	5	
7.	Содержание костюмерной в	да - нет	0-1	5	

	порядке, качественное ведение служебной документации				
8.	Осуществление необходимого профилактического ремонта костюмов	да - нет	0-1	5	
9.	Участие в оказании платных услуг населению	да - нет	0-1	1	
10.	Отсутствие замечаний со стороны руководства	да - нет	0-1	1	
11.	Отсутствие дисциплинарных взысканий	да - нет	0-1	1	
Максимальное количество баллов				**30**	

1.8 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Методист по научно-просветительской деятельности музея»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Разработка методических рекомендации по подготовке и проведению в музее экскурсий различной тематической направленности, ориентированных на различные целевые аудитории, включая лиц с ограниченными физическими возможностями	ед.	0-1	8	
2.	Контроль за качеством экскурсий, соблюдением экскурсионных маршрутов, подготовкой научно-методических пособий	да - нет	0-1	8	
3.	Проведение занятий и консультаций для работников музея по вопросам, касающимся научно-просветительской деятельности музея	ед.	1-3	6	
4.	Разработка проектов для получения грантов или дополнительного финансирования	ед.	1-3	8	
5.	Организация работы научно-просветительских и культурно-познавательных программ	да - нет	0-1	6	
6.	Участие в конференциях, семинарах и иных научных мероприятиях. Выступления на научных конференциях и методических семинарах.	ед.	1-3	7	
7.	Разработка и внедрение новых методов, форм работы, доля их в общем количестве профильных услуг	да - нет	0-1	7	

8.	Организация системы постоянного взаимодействия со СМИ и подготовка регулярных публикаций о деятельности музея	ед.	1-5	5	
9.	Систематическое повышение квалификации (наличие сертификатов или удостоверений, инициатива сотрудника)	да - нет	0-1	3	
10.	Отсутствие обоснованных претензий со стороны посетителей, партнеров музея и руководства	да - нет	0-1	1	
Максимальное количество баллов				**45**	

1.9 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Заведующий художественно-оформительской мастерской и декоративно-прикладному искусству»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Эффективность и качество выполнения работ по художественному оформлению культурно - досуговых и культурно - массовых программ	ед.	0-5	10	
2.	Результативность внедрения рационализаторских, новаторских предложений по усовершенствованию работ	ед.	0-5	10	
3.	Оказание методической и практической помощи сельским клубным учреждениям	да - нет	0-5	5	
4.	Разработка декораций, эскизов сценических костюмов	ед.	0-10	10	
5.	Личное участие в выставках				
	муниципальных	ед.	0-1	5	
	зональных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	всероссийский	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	
6.	Участие в оказании платных услуг населению	да - нет	0-1	5	
7.	Организация обеспечения сохранности материалов, его экономный расход и пополнение	да - нет	0-1	3	
8.	Своевременное устранение повреждений декораций и другого закрепленного имущества	да - нет	0-1	1	
9.	Владение компьютерными технологиями и умение их использования в своей работе	да - нет	0-1	5	

10.	Интенсивность и напряженность труда	да - нет	0-1	1	
11.	Работа с лакокрасочным и другим химическим материалом	да - нет	0-1	1	
12.	Выполнение разовых поручений	да - нет	0-1	1	
13.	Отсутствие замечаний на санитарно-техническое состояние помещения	да - нет	0-1	1	
14.	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности и техники безопасности	да - нет	0-1	1	
15.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, населения	да - нет	0-1	1	
16.	Отсутствие дисциплинарных замечаний	да - нет	0-1	1	
Максимальное количество баллов				**50**	

1.10 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Заведующий музыкальной частью»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Количество проведенных культурно - досуговых и культурно – массовых мероприятий	ед.	0-5	10	
2.	Участие в выездных концертных программах	ед.	0-5	10	
3.	Участие в инновационной деятельности: применение современных технологий, разработку и внедрение авторских программ, использование инновационных методик в работе, создание социальных проектов	ед.	0-3	5	
4.	Обеспечение и контроль музыкального качества исполнения музыки на сцене, подготовка музыкального оформления новых постановок в пределах установленных сроков и затрат	да - нет	0-1	6	
5.	Участие в оказании платных услуг населению	да - нет	0-1	5	
6.	Осуществление музыкального и организационного руководства над работой по созданию музыкального оформления концертных программ	да - нет	0-1	5	

7.	Качество и количество звукозаписи фонограмм	ед.	0-10	10	
8.	Содержание звуковоспроизводящей аппаратуры в хорошем рабочем состоянии	да - нет	0-1	1	
9.	Обеспечение привлекательного музыкально-эстетического образа учреждения	да - нет	0-1	1	
10.	Качественное и своевременное исполнение заданий руководства учреждения	да - нет	0-1	1	
11.	Удовлетворенность граждан качеством и количество предоставленных услуг	да - нет	0-1	1	
12.	Отсутствие замечаний со стороны руководства, населения	да - нет	0-1	1	
13.	Отсутствие дисциплинарных замечаний	да - нет	0-1	1	
Максимальное количество баллов				**50**	

1.11 Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Методист по культурно-просветительной работе»

№	Наименование критерия	Ед.изм.	Диапазон индикаторов	Баллы	Примечание
1.	Выполнение и перевыполнение плана методических мероприятий	ед.	0-1	5	
2.	Наличие самостоятельно разработанных, внедренных методических рекомендаций, сценарных планов, тематических, театрализованных, концертных программ (зональные, сельские смотры, конкурсы, праздники, фестивали, фольклорные вечера, и т.д.)	ед.	0-1	5	
3.	Количество проведенных семинаров, мастер-классов, совещания, консультаций, конференций, методические часы и др. для специалистов культурно - досугового учреждения	ед.	0 - 1	3	
4.	Освещение деятельности культурно-досугового учреждения в СМИ				
	местных	ед.	0-1	7	
	республиканских	ед.	0-1	8	
	федеральных	ед.	0-1	9	

	международных	ед.	0-1	10	
5.	Реализация совместных социокультурных проектов с другими заинтересованными организациями и учреждениями:				
	муниципальных	ед.	0-1	7	
	республиканских	ед.	0-1	8	
	межрегиональных	ед.	0-1	9	
	международных	ед.	0-1	10	
6.	Участие в различных мероприятиях и конкурсах (ярмарки, сабантуй, юбилейные творческие мероприятия, смежная профессия и т.д.):				
	муниципальных	ед.	0-1	5	
	республиканских	ед.	0-1	6	
	межрегиональных	ед.	0-1	7	
	международных	ед.	0-1	8	
7.	Результативность участия в конкурсах (лауреаты, дипломанты 1,2,3 степеней)				
	зональных	ед.	0-1	7	
	республиканских	ед.	0-1	8	
	российских	ед.	0-1	9	
	международных	ед.	0-1	10	
8.	Получение грантов, распределяемых на конкурсной основе	ед.	0-1	10	
9.	Внедрение новых форм и методов работы:				
	Реализация маркетинговых проектов в сфере культурно-досуговой деятельности (опросы населения, анкетирование, тестирование)	ед.	0-1	8	
10.	Анализ деятельности и мониторинг развития клубных учреждений	ед.	0-1	2	
11.	Выезды в муниципальные учреждения культуры, систематическое оказание методической помощи сельским клубным учреждениям	ед.	0-1	2	
12.	Практическое применение в работе 2-х государственных языков и языков народов, проживающих на территории РТ	ед.	0-1	8	
13.	Выполнение срочных,	ед.	0-1	2	

Участие в создании, монтаже и демонтаже новых временных, передвижных выставок музея	да - нет	5	0-1	
Критерии исполнительской дисциплины				
Своевременное предоставление данных для составления отчетности. Своевременное и качественное выполнение разовых поручений.	да - нет	2	0-1	
Отсутствие обоснованных претензий со стороны посетителей, и администрации	да - нет	1	0-1	
Максимальное количество баллов		**35**		

Приложение № 1
к Положению «О введении критериев оценки эффективности деятельности работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района»

Положение
о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района»

1.Общие положения

1.1 Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры (далее – Учреждение) и стимулированию их руководителей и работников (далее – Комиссия) создается в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых руководителями учреждений о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждений и подготовки предложений о стимулировании их работников.
1.2 Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждений и их руководителей на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.
1.3 Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

2.Состав и полномочия Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя и членов Комиссии.
2.2. Председатель комиссии:
- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- председательствует на заседаниях Комиссии.
2.3. Заседание комиссии проводятся ежеквартально, не позднее 15 рабочих дней, следующих за отчетным периодом. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.
2.4. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.
При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.
2.5. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.
2.6. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:
- рассматривает представленные Учреждениями отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности Учреждения;
- может привлекать к участию в заседаниях Комиссии руководителей Учреждений;
- принимает решение о размере стимулирования, снижении размера стимулирования в отношении каждого руководителя Учреждения.
2.7. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:
- запрашивать у руководителей Учреждений необходимую для ее деятельности информацию;
- устанавливать для руководителей Учреждений сроки предоставления информации;
- утверждать решение о размере стимулирования в отношении каждого руководителя Учреждения.

3.Порядок работы Комиссии

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от руководителей Учреждений отчеты установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности

Учреждений вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений, 1 раз в квартал не позднее 5 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом.

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

3.3. Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждений и стимулированию их руководителей за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии. На основании решения Комиссии издается приказ о назначении выплат стимулирующего характера за отчетный период.

4. Состав комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района»

Председатель Комиссии:
Мазитова И.М. – и.о. директора МБУ "Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района"

Члены Комиссии:
Чернова С.Г. – главный бухгалтер МБУ "Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района"
Салимгараева Р.А. – ведущий экономист МБУ "Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района" (Председатель профсоюзной организации)
Алмакаева Р.Т. – главный специалист по кадрам МБУ "Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района "

Секретарь Комиссии:
Романова Р.Р. – методист по культурно-просветительной работе МБУ "Центр культуры и досуга Тукаевского муниципального района"

Приложение № 2
к Постановлению
Исполнительного комитета
Тукаевского муниципального района
№ 185 « 01 » 02 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
«О введении критериев оценки эффективности деятельности работников МБУ «Централизованная библиотечная система Тукаевского муниципального района»

1. Общие положения

1. Настоящие Критерии оценки эффективности деятельности работников МБУ «Централизованная библиотечная система Тукаевского муниципального района» (далее – Критерии эффективности) разработаны для определения выплат стимулирующего характера, направленных на мотивацию работника к качественному результату труда, а также для поощрения за выполненную работу, позволяющие оценить качество, результативность и эффективность работы.

2. Перечень видов стимулирующих выплат определяется МБУ «Централизованная библиотечная система Тукаевского муниципального района» самостоятельно в Положении о выплатах стимулирующего характера и премировании, предусматривающем условия установления выплат стимулирующего характера с обязательным учетом мнения профсоюзного комитета (представительного органа работника). Данные Критерии эффективности должны быть приняты в установленном действующим законодательством порядке и отражены во внутренних локальных актах, а также в трудовых договорах работников по их должностям.

3. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, а также экономии фонда оплаты труда, в соответствии с положением о материальном стимулировании работников, предусматривающим порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4. При разработке положений о выплатах стимулирующего характера и премировании работников необходимо учитывать, что:

- к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за эффективно выполненную работу;
- положения о материальном стимулировании работников должны содержать конкретные критерии, позволяющие руководителям учреждений комиссионно оценить результативность и качество работы сотрудников, при установлении им выплат.

5. Стимулирующие выплаты (премии) начисляются всем работникам МБУ «Централизованная библиотечная система Тукаевского муниципального района» по основному месту работы.

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

7. Размер стимулирующих выплат (премии) работникам по результатам работы за соответствующий период устанавливается приказом руководителя учреждения, по решению комиссии по установлению стимулирующих выплат.

8. Предложенный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен по усмотрению учреждения с учётом мнения соответствующего органа первичной профсоюзной организации (совета трудового коллектива).

9. Основными требованиями к установлению размера стимулирующих выплат являются качественное и результативное выполнение работ, в т.ч. особо важных и сложных работ, выполнение сверхнормативных или не предусмотренных должностными обязанностями работ.

10. Основными требованиями снижения размера стимулирующих выплат являются нарушения исполнительской и трудовой дисциплины, неудовлетворительное качество выполняемых работ, неисполнение служебных обязанностей, такие как:

- невыполнение плановых показателей,
- несоблюдение стандартов качества предоставляемых услуг,
- неэффективное и нерациональное использование оборудования и инвентаря и иных материальных ценностей,
- несоблюдение законодательства по охране труда,
- нарушение установленных сроков и некачественное исполнение установленной отчетности и запрашиваемой информации, и другие с учетом особенностей деятельности учреждения.

2. Методика оценки эффективности деятельности работника.

Каждому работнику МБУ «Централизованная библиотечная система Тукаевского муниципального района» устанавливаются Критерии оценки качества и эффективности (К) в зависимости от его занимаемой должности, соответствующих квалификационных характеристик и показателей эффективности деятельности учреждения.

Для определения выполнения критерия используется система оценки в зависимости от степени достижения результатов деятельности по каждому критерию:

№	**Оценка выполнения критерия**	**Значение оценки, в долях целого**
1.	Критерий выполняется полностью. Результаты достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику. Нет никаких нарушений и отступлений.	1,0
2.	Результаты этого вида присутствуют. Имеются однократные несущественные отступления или нарушения.	0,8
3.	Результаты этого вида присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны. Нарушения несущественны, но повторяются в течение периода.	0,5
4.	Результаты этого вида деятельности отсутствуют. Имеются существенные нарушения или отступления.	0

Критерии оценки качества и эффективности (К), размер коэффициента значимости (% Кз) по категориям персонала при необходимости, исходя из конкретных обстоятельств, руководствуясь целью выполнения определенного объёма задач, ориентированных на результат, могут быть пересмотрены в сторону уменьшения или увеличения в установленном порядке путем внесения соответствующих изменений и дополнений в настоящее постановление.

Для оценки выполнения работником каждого критерия комиссионно выставляются оценки ($К_0$,$К_1$,$К_2$). Находится общая сумма взвешенных оценок $\sum К$ всех работников по учреждению путём их сложения по каждому работнику. Находится цена одного коэффициента по учреждению, путём деления суммы запланированной стимулирующей выплаты по учреждению на $\sum К$. Для определения суммы каждого работника цена одного коэффициента умножается на взвешенную оценку этого работника.

3. Критерии оценки эффективности деятельности работников МБУ «Централизованная библиотечная система Тукаевского муниципального района»

№ п/п	Критерий оценки эффективности деятельности работников библиотек	Единица измерения	Повышающий процент, % K_1	Значимость, % Кз	Понижающий процент, % K_2
	Заведующий библиотекой и главный библиотекарь				
	Интенсивность и эффективность:				
1	Обновляемость сайта (введение web-страницы библиотеки на сайте Национальной библиотеки)	ед.		5	-5
2	Годовой контрольный показатель **(количество читателей)**	чел. (в течении года)		7	
	менее 300				4
	300-399				5
	400-499				6
	500			7	
	501-600		8		
	601-700		10		
	701-800		11		
	более 801		13		
3	Внестационарный пункт обслуживания (*за каждую передвижную библиотеку, пункт выдачи*)			1	
4	Клуб по интересам или любительское объединение			1	
	Доступность и результативность:				
5	Выполнение показателей библиотечного обслуживания (**количество читателей**) при увеличении на 20%	чел.	3	2	
6	Выполнение показателей библиотечного обслуживания (**число посещений**) при увеличении на 20%	пос.	3	2	
7	Выполнение показателей библиотечного обслуживания (**книговыдача**) при увеличении на 20%	ед.	3	2	
8	Количество подготовленных и проведенных мероприятий	ед.		1	
9	Ответственность за кусты			3	
10	Активность участия в деятельности ЦБС	ед.		5	
	Профессионализм:				
11	Работа по ведению			4	-4

	документации (дневники, формуляры)				
12	Работа с каталогами и картотеками			2	-6
13	Работа по сохранению библиотечного фонда, учет и расстановка фонда			2	-6
14	Работа со средствами массовой информации, информационная PR-деятельность (*за каждую статью, публикацию, видеосюжет в местных СМИ 1, республиканских, российских СМИ 4*)		4	1	
15	Прохождение в отчетном периоде подготовки/переподготовки, повышения квалификации	ед. (в течении года)		7	
16	Работа с АРМ РУСЛАН каталогизация			6	
17	Работа с Единым читательским билетом			5	
Освоение и внедрение инновационных форм работы:					
18	Составление планов работы, отчетов по мероприятиям, статистических отчетов в установленные сроки			3	-5
19	Качественное и мобильное выполнение срочных заданий			3	-5
Имиджевая политика:					
20	Участие или выступление на международных, всероссийских, республиканских, региональных конференциях, форумах	ед. (в течении года)		7	
21	Подача заявки на соискание грантов в области библиотечного дела, распределяемых на конкурсной основе	ед. (в течении года)		15	
22	Результативность участия в проектах, программах, конкурсах *(местных 1; международных, российских, республиканских 2)*		2	1	
23	Наличие дипломов, благодарностей, почетных грамот региональных или федеральных органов управления сферы культуры, органов исполнительной			2	

	власти (*за каждое награждение*)				
	ИТОГО:	*		**100**	

2.10. На основе составленного протокола устанавливаются размеры повышающих коэффициентов и надбавок к должностным окладам работников на следующий квартал (в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда Музея). Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам работников оформляются приказами по МБУК «Музей боевой славы «Гиндукуш» Тукаевского муниципального района».

2.11. Комиссия обязана ознакомить, а работники, в свою очередь, ознакомиться с протоколами заседания Комиссии.

3. Порядок определения эффективности деятельности работников МБУК «Музей боевой славы «Гиндукуш» Тукаевского муниципального района».

3.1. На каждого работника его непосредственным руководителем подготавливается представление, содержащее всестороннюю оценку деятельности за полугодие, согласно установленным критериям (Приложение № 1).

3.2. Представления передаются секретарю Комиссии не позднее, чем за неделю до ее сбора. Представления подтверждаются различными материалами (копиями журналов учета работы, отчетами о выполнении муниципального задания, возможными отзывами сторонних лиц и т.д.).

3.3. Каждый оцениваемый работник должен быть ознакомлен с оценкой его деятельности, составленной руководителем, и имеет право предоставить в Комиссию недостающие материалы.

3.4. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются директору музея для исправления и доработки в 2-дневный срок.

3.5. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками музея материалов, отражающих результаты профессиональной деятельности по установленным критериям, и на основании имеющихся данных открытым голосованием определяет количество баллов, заработанных каждым работником за отчетный период.

3.6. Размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам работников устанавливаются с помощью среднего арифметического от суммы баллов (с последующим переводом их в проценты, согласно Приложению № 1), поставленных членами Комиссии за каждый критерий эффективности деятельности.

4. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности

4.1. Критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников музея и показатели по каждому критерию устанавливаются МБУК «Музей боевой славы «Гиндукуш» Тукаевского муниципального района» и отражаются в настоящем Положении.

4.2. Основными критериями при проведении оценки эффективности деятельности работников служат результаты, достигнутые ими при исполнении должностных обязанностей.

4.3. Критерии и показатели оценки деятельности работников музея определяются по различным категориям, согласно приложениям к данному положению:

- Приложение № 1 «Критерии и показатели эффективности деятельности работников МБУК «Музей боевой славы «Гиндукуш» Тукаевского муниципального района»;

4.4. Перечень критериев эффективности деятельности для каждой категории работников может быть дополнен по предложению работников и учредителя не чаще двух раз в год.

5. Порядок обжалования оценки эффективности деятельности

5.1. В течение двух дней с момента знакомства работников с итоговым оценочным листом они вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт

(факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

5.2. Директор учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

5.3. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол.

5.4. В случае несогласия с решением Управляющего совета о распределении стимулирующей части заработной платы работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Реализация совместных проектов:				
межрегиональных	ед.	7	0-1	годовая
международных проектов	ед.	10	0-1	Го довая
Прочее				
Прохождение в отчетном периоде подготовки/ переподготовки, повышения квалификации	да - нет	8	0 - 1	годовая
Отсутствие зарегистрированных замечаний и нареканий к деятельности сотрудника со стороны потребителей услуг и руководства	да - нет	7	0-1	квартальная
Максимальное количество баллов		45		

Критерии оценки эффективности деятельности по должности «Научный сотрудник»

Наименование критерия	Единица измерения	Весовой коэффициент	Диапазон индикаторов	Периодичность изменения
Обеспечение качественной и количественной сохранности музейных предметов в зоне ответственности. Обеспечение целостности музейного оборудования в зоне ответственности. Осуществление ежедневной (дважды в день) проверки наличия музейных предметов во вверенной смотрителю экспозиции музея и на стационарных временных выставках музея.	да - нет	10	0-1	
Контроль за соблюдением порядка в залах музея. Упреждение нарушений правил поведения посетителей при осмотре экспозиции на профессиональном уровне.	да - нет	10	0-1	
Прием запланированного количества посетителей. Привлечение новых организованных и неорганизованных потребителей музейных услуг.	да - нет	7	0-1	