

# АДМИНИСТРАЦИЯ Саянского района

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

с. Агинское

25.09.2014

№ 774-н

О внесении изменений в постановление администрации Саянского района от 22.02.2013г. №116-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры»

В соответствии со статьей 12 Трудового кодекса Российской Федерации, Закону Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлению Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», приказу Министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 № 136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края», руководствуясь Постановлением администрации Саянского района от 05.12.2009 № 753-п, ст. ст. 62, 81 Устава Саянского района, в целях реализации решения заседания рабочей группы по подготовке предложений по совершенствованию системы оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести изменения и изложить постановление администрации Саянского района от 22.02.2013г. №116-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры» в новой редакции согласно приложениям № 1, 2, 3 к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации района (В.В. Гребнев).

3. Начальнику организационно-правового отдела (О.Н. Корнющенко) опубликовать настоящее постановление на официальном веб-сайте администрации Саянского района.

4. Постановление вступает в силу на следующий день после опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2014 года.

И.о. главы администрации района



В.В. Гребнев

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных  
учреждений культуры Саянского района

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Саянского района, (далее - работники учреждений), финансируемых за счет средств районного бюджета и целевых средств федерального и краевого бюджета, представляемых бюджету района в виде субсидий и субвенций.

**Статья 1. Общие положения**

1.1. В настоящем Положении применяются следующие термины и определения:

- система оплаты труда работников учреждения - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- основной персонал - работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;
- выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений и главных бухгалтеров;

размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) Примерного положения об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.5. Примерное положение об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности (далее - «Примерное положение») утверждаются Учредителем.

1.6. Для работников, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## Статья 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в Примерном положении об оплате труда.

В Положениях об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

### Статья 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в Примерном положении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

### Статья 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы за год

выплаты по выполнению работником показателей эффективности деятельности.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, устанавливаются Примерным положением.

4.3. Критерии оценки результативности и качества труда работников

учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

4.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4.5. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и выплат работникам, указанным в пункте 1.6 статьи 1 настоящего Положения.

4.6. Порядок и условия определения размера или размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются в Примерном положении об оплате труда.

## Статья 5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с: юбилейными датами со дня рождения (50, 60, 65, 70 лет), достижением пенсионного возраста, бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящей статьи.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

## Статья 6. Оплата труда руководителей учреждений и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей учреждений и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании Показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих деятельность учреждения в течение года, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

6.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом администрации Саянского района, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6.6. Перечень должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности определяется в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

6.7. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается локальным актом учреждения на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.8. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются в Примерном положении.

6.9. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, устанавливаются в Примерном положении.

6.10. Выплаты стимулирующего характера для руководителей и главных бухгалтеров производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности.

6.12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется в Примерном положении об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных приложением 3 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.13. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся по результатам оценки деятельности учреждения за соответствующий период с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в целях заинтересованности руководителей в повышении

эффективности работы учреждений, качества оказываемых муниципальных услуг, инициативы при выполнении задач, поставленных Учредителем.

6.14. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается в Примерном положении об оплате труда.

6.15. Руководителям учреждений может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений статьи 5 настоящего Положения.

## Статья 7. Заключительные и переходные положения

7.1. Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Примерным положением.

7.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных системой оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).



Приложение № 1  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры Саянского района

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ  
ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Централизованная библиотечная система	2,4	2,1	2,0	1,4
2	Централизованные клубные системы	2,4	2,1	2,0	1,4
3	Музей	2,4	2,1	2,0	1,4
4	Детская школа искусств	2,1	2,0	1,8	1,5

Приложение № 2  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры Саянского района

ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Группа по оплате труда руководителей учреждений культуры определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 февраля текущего года.

2. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

3. Показатели учреждений культуры:

3.1. Централизованная библиотечная система:

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	Число читателей, тыс.чел.	свыше 15	свыше 12 до 15	свыше 8 до 12	от 5 до 8
2	Количество книговыдач, тыс. экземпляров	свыше 350	свыше 290 до 350	свыше 195 до 290	от 100 до 195

Для библиотек, имеющих филиалы, учитывается общее число читателей и количество книговыдач в целом, включая показатели филиалов.

3.2. Учреждения клубного типа (Унерская централизованная клубная система):

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	Количество массовых мероприятий, ед.	Свыше 1200	Свыше 900 до 1200	Свыше 500 до 900	От 200 до 500
2	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, ед.	Свыше 50	Свыше 35 до 50	Свыше 15 до 35	От 8 до 15

3.3. Учреждения клубного типа (Централизованная клубная система Саянского района):

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений

		I	II	III	IV
1	Количество массовых мероприятий, ед.	Свыше 5500	Свыше 4300 до 5500	Свыше 3500 до 4300	От 2000 до 3500
2	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, ед.	Свыше 200	Свыше 170 до 200	Свыше 120 до 170	От 110 до 170

Для учреждений культуры клубного типа, имеющих филиалы, учитывается общее количество массовых мероприятий и количество постоянно действующих в течение года клубных формирований в целом, включая показатели филиалов.

#### 3.4. Музей:

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
		I	II	III	IV
1	Количество экспонатов основного фонда, тыс.ед.	Свыше 130	Свыше 60 до 130	Свыше 20 до 60	От 5 до 20
2	Количество посетителей в год, тыс. человек	свыше 300	свыше 150 до 300	свыше 80 до 150	от 20 до 80

#### 3.5. Детская школа искусств:

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителя учреждения			
		I	II	III	IV
1	Количество учащихся, чел.	Свыше 110 до 150	Свыше 80 до 110	Свыше 60 до 80	От 40 до 60

Приложение № 3  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры Саянского района

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО  
ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	Учреждения культуры	12
2	Учреждения дополнительного образования в сфере культуры	12

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО И КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения культуры (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и казенного учреждения (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на:  
учреждения культуры, включенные в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где  $DO_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$DO_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 5  
к Положению о системе оплаты труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры Саянского района

ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ,  
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
По виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»	
1. Учреждения культуры	Аккомпаниатор Аккомпаниатор-концертмейстер Артист-вокалист (солист) Балетмейстер Библиограф Библиотекарь Главный библиограф Директора (заведующие) филиалами Дирижер Заведующий автоклубом Заведующий отделом Звукооператор Звукорежиссер Инженер-программист Краевед Методист - Режиссер-постановщик Руководитель дискотеки Руководитель кружка Руководитель любительских объединений Хормейстер Хранитель фондов Художественный руководитель Художник Экскурсовод
2. Учреждения дополнительного образования детей	Преподаватель Концертмейстер

## **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ САЯНСКОГО РАЙОНА**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Саянского района (далее - Примерное положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», приказа Министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 № 136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края», Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», методических рекомендаций по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры.

1.2. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений и главных бухгалтеров;

размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

### **II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава":	2512 рублей
- контролер	
должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":	3663 рубля
- аккомпаниатор	
- заведующий костюмерной	
- распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки	
- руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	
должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	4937 рублей
- аккомпаниатор-концертмейстер	
- артист вокалист	
- библиограф	
- библиотекарь	
- главный библиограф	
- звукооператор	
- краевед	
- методист	
- специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы	
- хранитель фондов	
- художник	
- экскурсовод	
должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	6446 рублей
- заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов	
- заведующий отделом (сектором) библиотеки	
- звукорежиссер	
- режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)	
- режиссер-постановщик	

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства



здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии":

профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»:	2551 рубль
- костюмер	
- столяр по изготовлению декораций	
профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	2597 рублей
2 квалификационный уровень	3167 рублей
3 квалификационный уровень	3480 рублей
- оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС	
4 квалификационный уровень	4193 рубля
- профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждений дополнительного образования, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей работников образования»:

должности, отнесенные к ПКГ "Должности педагогических работников"	
1 квалификационный уровень	3842 рубля
2 квалификационный уровень	4585 рублей
- концертмейстер	
3 квалификационный уровень	5481 рубль
4 квалификационный уровень	5711 рублей
- преподаватель	

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2597 рублей
- кассир	
- делопроизводитель	
2 квалификационный уровень	2739 рублей
Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2882 рубля
- инспектор по кадрам	
2 квалификационный уровень	3167 рублей
Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	
3 квалификационный уровень	3480 рублей
4 квалификационный уровень	4392 рубля
Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	4961 рубль
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	3167 рублей
- документовед	
- инженер по охране труда и технике безопасности	
- инженер-программист (программист);	
- специалист по целевым программам и закупкам	
- статист-аналитик	
- экономист	
- юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	3480 рублей
3 квалификационный уровень	3820 рублей
4 квалификационный уровень	4592 рубля
- заведующий отделом	
Должности служащих, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	5361 рубль
Главные специалисты: в отделах, заместитель главного бухгалтера	
должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	5762 рубля
2 квалификационный уровень	6675 рублей
3 квалификационный уровень	7188 рублей

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	2231 рубль
- гардеробщик	
- дворник	
- истопник	

- кассир билетный	
- контролер-кассир	
- сторож (вахтер)	
- уборщик служебных помещений	
2 квалификационный уровень	2338 рублей
- завхоз	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	
должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	2597 рублей
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих	
2 квалификационный уровень	3167 рублей
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих	
3 квалификационный уровень	3480 рублей
- водитель автомобиля	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих	
4 квалификационный уровень	4193 рубля
электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной - квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

- художественный руководитель 6446 рублей
- заведующий филиалом 6446 рублей.

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

- столяр 4193 рубля;
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 2231 рубль.

2.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.8.1. Работникам учреждений, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

- главный – на 25%;
- ведущий – на 20%;
- высшей категории – на 15%;
- первой категории – на 10%;
- второй категории – на 5%.

2.8.2. Педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;
- при наличии первой квалификационной категории – на 15%;
- при наличии второй квалификационной категории – 10%.

2.8.3. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учётом классности в следующих размерах:

- первый класс – на 25%;
- второй класс – на 10%.

2.9. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.8 настоящего Примерного положения.

### III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

4.1. Заработная плата руководителей учреждений и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Руководителям учреждений и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Примерного положения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся по результатам оценки деятельности учреждения за соответствующий период с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в целях заинтересованности руководителей в повышении эффективности работы учреждений, качества оказываемых муниципальных услуг, инициативы при выполнении задач, поставленных Учредителем.

4.3.1. Обязательно достижение объемных показателей, уровень которых обеспечивается за счет финансовой возможности учреждения, включая бюджетные

ассигнования с учетом средств, полученных от оптимизационных мероприятий, и средств от приносящей доход деятельности.

4.3.2. Обязательно достижение качественных показателей, уровень которых обеспечивается за счет более эффективного использования всех ресурсов учреждения: материальных, финансовых, а также трудового капитала и человеческого фактора.

4.4. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, главным бухгалтерам - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 100% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 70% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 100% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 70% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

4.4.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, главным бухгалтерам:

работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

за сложность, напряженность и особый режим работы в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - до 100%.

4.4.4. Выплаты по итогам работы:

Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений за общие результаты труда по итогам работы, после предоставления отчета о проделанной лично руководителем учреждения работе для оценки результатов его деятельности.

Для оценки труда руководителя учреждения учитывается:

- достижение показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг, иных целевых показателей деятельности учреждения;

- определение личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения;

- оценку степени успешного и добросовестного исполнения руководителем должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год.

Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 1 к Примерному положению.

4.7. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением № 2 к Примерному положению.

4.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, главным бухгалтерам устанавливаются по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

4.9. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

## V. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителям и работникам муниципальных учреждений культуры и образовательных организаций (без учета страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем:

20% - для библиотек, для клубных учреждений;

15% - для музеев, образовательных организаций сферы культуры (в том числе образовательных организаций дополнительного образования детей).

5.2. Оплата труда руководителей и работников учреждений культуры и образовательных организаций за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим

законодательством.

5.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленного приложением № 2 к Примерному положению.



Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры Саянского района

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ,  
ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ  
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ  
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,  
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада, ставки заработной платы, %
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
Директор учреждения	сложность организации и управления учреждением	достижение показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг	до 30
		инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		участие в грантовых программах и социокультурных проектах	20 (разовое)
		выполнение показателей эффективности деятельности учреждения: от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 30 от 30 до 40 от 40 до 50
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг	до 20

	деятельностью учреждения	учреждения	
		привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Директор учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 40
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 30 до 50% от 50 до 80% от 80 до 100%	до 10 от 10 до 20 от 20 до 30
	успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей руководителем	повышение квалификации работников в течении года: до 50% свыше 50%	до 10 до 20
создание в учреждении благоприятного социального климата, успешное решение руководителем конфликтных ситуаций и противоречий		до 20	
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала	до 30
		отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения	до 30
		отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 10
		своевременное, полное и	до 15

		достоверное представление отчетности	
	непрерывное профессиональное образование	участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2 более 2	до 20 от 20 до 30
		применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 5
	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	до 20

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
культуры Саянского района

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА  
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, В ГОД

№ п/п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	2	3
1	Учреждения культуры	12
2	Учреждения дополнительного образования в сфере культуры	12

## **ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ САЯНСКОГО РАЙОНА**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры Саянского района, (далее по тексту - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными учреждениями культуры, (далее по тексту - учреждения), и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством, методическими рекомендациями по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника и настоящим Порядком.

Разработка и установление показателей оценки эффективности деятельности, увязанных с показателями оценки деятельности учреждения, для конкретного работника является прерогативой руководителя учреждения и устанавливаются им исходя из того, что достижение показателей эффективности деятельности учреждения реализуется посредством деятельности каждого работника в отдельности и в совокупности их совместной деятельности.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений и главных бухгалтеров.

2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

2.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.4. Персональные выплаты:

за квалификационную категорию;

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях предоставления региональной выплаты, работникам, месячная заработная плата которых, при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной

платы, установленного Законом Красноярского края от 20.09.2013 № 5-1518.

2.5. Выплаты по итогам работы.

2.6. Выплаты по выполнению работником показателей эффективности деятельности.

2.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению комиссии учреждения, утверждается приказом руководителя 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 - по предоставлению отчета о проделанной лично руководителем структурного подразделения работе для оценки результатов его деятельности;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

3. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

4. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$  – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}})}{\text{SUM } B},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$  – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

$n$  – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}}$$

где:

$Q_{зп}$  – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

$Q_{гар}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{отп}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{отп} = Q_{баз} \times N_{отп} / N_{год},$$

где:

$Q_{баз}$  – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{отп}$  – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{год}$  – количество календарных дней в плановом квартале.

## II. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

1. 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.

2. 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, согласно приложению № 1 к настоящему Порядку.

## III. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

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

2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 2 к настоящему Порядку.

#### IV. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

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

2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.

#### V. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

1.1. За квалификационную категорию:

1.1.1. С целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

главный - 25%;

ведущий - 20%;

высшей категории - 15%;

первой категории - 10%;

второй категории - 5%.

1.1.2. С целью стимулирования педагогических работников учреждений к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

20% - при наличии высшей квалификационной категории;

15% - при наличии первой квалификационной категории;

10% - при наличии второй квалификационной категории.

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

первого класса - 25%;

второго класса - 10%.

1.2. За опыт работы работникам учреждений при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю, при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);



до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;  
до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный".

1.3. За сложность, напряженность и особый режим работы:

1.3.1. Работникам музеев, библиотек, учреждений клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 60% - для музеев, районных библиотек, учреждений клубного типа;

до 40% - для детских библиотек.

1.3.2. Художественному и артистическому персоналу учреждений (структурных подразделений), имеющих звание "академический", в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.4. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

1.5. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональных образовательных организаций и заключившим в течение трех лет после окончания образовательных организаций трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации.

1.6. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае:

если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году.

## VI. ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;  
руководителей структурных подразделений учреждения;  
остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 100% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

## VII. ВЫПЛАТЫ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ РАБОТНИКОМ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Выплаты стимулирующего характера по выполнению показателей эффективности деятельности выплачиваются работнику на основании:

– предоставленных отчетных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

– установленных сроков представления отчетных данных (представление отчетных данных за IV квартал рекомендуется устанавливать не позднее 10-15 дней до окончания финансового года);

– пояснительной записки к отчетным данным.

2. Стимулирование работников учреждений культуры производится при условии:

– выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год);

– отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций (для руководителей структурных подразделений – отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций непосредственно подчиненных и подразделений).

3. Степень выполнения каждого показателя эффективности деятельности оценивается в баллах.

4. При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных критериев, что является основанием для выплаты ему премии в полном размере (100%), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

5. При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер стимулирующей выплаты уменьшается пропорционально сумме оценочных критериев за выполнение показателей.

6. Помимо показателей эффективности исполнения работником своих должностных обязанностей, в качестве дополнительных показателей эффективности деятельности работника могут учитываться следующие показатели:

- инициативность работы;
- сокращение сроков исполнения работы против установленных сроков;
- содействие достижению общих результатов деятельности подразделения, в котором работник непосредственно работает;
- передача опыта работы другим работникам;
- похвальные отзывы о работнике со стороны потребителей услуг учреждения.

Приложение № 1  
к видам, условиям, размеру и порядку  
выплат стимулирующего характера, в том  
числе критериям оценки результативности  
и качества труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
Саянского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ  
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	До 15
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	До 15
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	До 15
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	До 15
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	До 15

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 2  
к видам, условиям, размеру и порядку  
выплат стимулирующего характера, в том  
числе критериям оценки результативности  
и качества труда работников  
муниципальных учреждений культуры  
Саянского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И  
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	До 15
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	До 20
	Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности (в зависимости от сложности процесса и объема выполненных работ)	До 20
	Выполнение внеплановой работы (в зависимости от сложности процесса, степени участия и объема выполненных работ)	До 20
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	До 15
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	До 15
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	До 15

	разработка методических рекомендаций, пособий для работы (в зависимости от вида, количества названий и объема изданий)	До 20
	участие в разработке концепций, программ, стратегий, нормативных документов (в зависимости от степени участия, количество документов)	До 20
	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения (в зависимости от степени участия)	До 20
	подготовка аналитических материалов по закреплённому направлению деятельности (обзор деятельности, аналитическая справка) 1-2 более 3	До 10
		10-20

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.

Приложение № 3  
к видам, условиям, размеру и порядку  
выплат стимулирующего характера, в  
том числе критериям оценки  
результативности и качества труда  
работников муниципальных учреждений  
культуры Саянского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка в баллах
Руководитель (структурного подразделения, филиала)	стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала	1-30
		отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения	1-30
Бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие возвратов документов на доработку	1-20
		своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	1-30
		отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	1-30
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	1-30
Экономист	качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	1-30
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	1-30

		количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	1-15
Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	1-20
		достижение установленных показателей результатов труда	1-20
		отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения	1-20
Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	1-15
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	1-15
Рабочие и младший обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	1-15
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	1-15
Сотрудник службы безопасности	обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств	1-15
		отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима	1-15
Инженерно-технические работники	стабильное выполнение функциональных	отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	1-15



	обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда	1-15
	качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	1-15
		обеспечение бесперебойного кинопоказа по району, соблюдение правил транспортировки и хранения фильмофонда	1-15
Артистический персонал	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	наличие исполнительского мастерства (по результатам промежуточного тестирования и аттестации)	1-20
		своевременное выполнение заданий художественного руководителя коллектива	1-20
Главный библиотекарь (библиограф)	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	организация исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов)	1-20
		разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов)	1-20
Библиотекарь (библиограф)	качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда	1-15
	внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой		

	работы (по итогам предыдущего года)		
	качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)	использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	1-15
Художественный персонал клубного учреждения	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	1-20
		своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	1-20

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.