

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
ГЛАВЫ ПАРТИЗАНСКОГО РАЙОНА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

с. Партизанское

29.09.2014

№ 672-п

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежи и спорта администрации Партизанского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением 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», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 01.04.2015 № 142-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных агентству молодежной политики и реализации программ общественного развития Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 21.09.2017 № 553-п «Об утверждении распределения субсидий бюджетам муниципальных образований Красноярского края на частичное финансирование (возмещение) расходов на увеличение размеров оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных муниципальным органам управления культуры, в 2017 году», решением Партизанского районного Совета депутатов от 17.05.2012 № 23-138-р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», руководствуясь статьями 16 и 19 Устава Партизанского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежи и спорта администрации Партизанского района (прилагается).

2. Постановление главы района от 20.06.2013 № 396-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры» считать утратившим силу с 30.09.2014 года.

3. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на В.А. Ярва, заместителя главы района по социальным вопросам.

4. Постановление вступает в силу после официального опубликования в общественно-политической газете «Вместе с вами» Партизанского района и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2014 года.

Глава района

А.А. Земурбейс

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ,  
МОЛОДЕЖИ И СПОРТА АДМИНИСТРАЦИИ ПАРТИЗАНСКОГО РАЙОНА.**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежи и спорта администрации Партизанского района (далее - Примерное положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в 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», постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 622-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края», решения Партизанского районного Совета депутатов от 17.05.12 № 23-138-р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений в новой редакции, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п», и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, включенных в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Красноярского края с 1 июля 2012 года.

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 характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

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

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера.

**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»:

смотритель музейный; контролер билетов	5881 рубль
--	------------

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор	8575 рублей
---	-------------

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

главный библиотекарь; главный библиограф; художник по свету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; редактор библиотеки; лектор (экскурсовод); хранитель фондов; специалист экспозиционного и выставочного отдела; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; звукооператор; методист библиотеки; методист клубного учреждения; методист молодежного центра	11559 рублей
---	--------------

должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; руководитель клубного формирования – любительского объединения, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер массовых представлений; режиссер (хормейстер, балетмейстер)	15091 рубль
---	-------------

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»:

должности, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»

киномеханик	5972 рубля
-------------	------------

2.3. 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 кассир	4053 рубля
2 квалификационный уровень старший кассир	4276 рублей

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

1 квалификационный уровень художник; техник-программист; специалист по работе с молодежью	4498 рублей
2 квалификационный уровень заведующий складом	4943 рубля

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень бухгалтер, экономист, юрисконсульт, программист	4943 рубля
---	------------

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых 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 общеотраслевых профессий рабочих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень гардеробщик; сторож; уборщик служебных помещений; кладовщик; дворник; истопник	3481 рубль
--	------------

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

1 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	4053 рубля
--	------------

2 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4943 рубля
3 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5431 рубль
4 квалификационный уровень Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы); водитель автомобиля	6542 рубля

2.5 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

3 квалификационный уровень директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного подразделения	16828 рублей
---	--------------

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	15091 рубль
специалист по внедрению информационных систем	11559 рублей
менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа	11559 рублей

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, не вошедшим в квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, устанавливаются в следующем размере:

главный бухгалтер	10060 рублей
-------------------	--------------

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

реставратор архивных и библиотечных материалов	9815 рублей
--	-------------

2.9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на

основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников:

1 квалификационный уровень	5995 рублей
2 квалификационный уровень	7157 рублей
3 квалификационный уровень	8554 рубля
4 квалификационный уровень	8912 рублей

2.10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

1 квалификационный уровень медицинская сестра	6951 рубль
--	------------

2.11. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

инструктор по спортивным сооружениям	7167 рублей
начальник отдела в учреждении спортивной направленности (ГТО)	8993 рубля

2.12. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей работников физической культуры и спорта второго уровня, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

должности, отнесенные к ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

1 квалификационный уровень инструктор по адаптивной физической культуре; инструктор по спорту	8989 рублей
3 квалификационный уровень начальник спортивного клуба	11160 рублей

### 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 учреждениях, расположенных в сельской местности;

- 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 3.1, 3.2, 3.3 пункта Ш 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.

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

3.6. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

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

4.2. 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 к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением №7 к настоящему Положению;

размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений;

4.3. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

4.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 6 к настоящему Положению

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

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

до 160% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

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

4.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

до 80% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

4.5.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и 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) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

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

- 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";

- за сложность, напряженность и особый режим работы:

- работающим в музеях, библиотеках, учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- до 100% - для музеев, библиотек, учреждений клубного типа, учреждений дополнительного образования детей, учреждений физической культуры и спорта;

- до 60% - для детских, юношеских (молодежных) библиотек, в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.6. Выплаты по итогам работы:

4.6.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и 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, их заместителями и главными бухгалтерами 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.

4.6.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителем руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

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

4.8. 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.

4.8.1 Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 1 к Примерному положению.

4.8.2 Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением N 2 к Примерному положению.

4.8.3. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения

устанавливаются руководителем органа исполнительной власти района, осуществляющим управление учреждениями.

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

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально 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 РУКОВОДИТЕЛЕЙ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.0. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) муниципальных учреждений в кратности до 6.

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

50% - для библиотек, музеев, для клубных учреждений.

5.2 Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера

5.3. 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.

#### VI. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

6.1 Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

6.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

6.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.1.4. 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 обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений".

6.1.5. Выплаты по итогам работы.

6.1.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется 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:

руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;

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

6.2. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.3. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

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<sub>1 балла</sub> – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B<sub>i</sub> – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

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

где:

Q<sub>стим.</sub> – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Q<sub>стим. рук</sub> – 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;

$N_{отп}$  – 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.

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

6.4.1. 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 N 3 к настоящему Положению.

6.5. 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.

6.5.1 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 N 4 к настоящему Положению.

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

6.6.1 Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 5 к настоящему Положению.

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

6.7.1. За квалификационную категорию:

6.7.2. С целью стимулирования работников учреждений 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):

высшей категории	15%
первой категории	10%
второй категории	5%

для работников учреждений и организаций физкультуры и спорта

высшей категории	10 %
первой категории	8,5 %
второй категории	7%

6.7.3. За опыт работы работникам учреждений при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, 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) 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".

6.7.4. За сложность, напряженность и особый режим работы:

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

до 100% - для музеев, библиотек, учреждений клубного типа, учреждений дополнительного образования детей, учреждений физической культуры и спорта;

до 60% - для детских, юношеских, библиотек.

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

6.7.4.2. За сложность, напряженность и особый режим работы (спорт) в размерах, установленных в приложении №7 к настоящему примерному положению.

для работников учреждений и организаций физкультуры и спорта:

персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы производится ежемесячно при условии достижения (выполнения) суммарного выражения значений показателей критерия результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», выражающегося в участии или получении мест с 1 по 6 на официальных спортивных соревнованиях или в официальных физкультурных мероприятиях в составе спортивных сборных команд России или Красноярского края (далее - спортивный результат) лицами, проходящими на момент участия в таких спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения

соответствующего спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, в соответствии с приложением №7 к настоящему примерному положению.

Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается на один год с месяца, в котором лицо, проходившее на момент участия в указанных в абзаце втором настоящего пункта спортивных соревнованиях, физкультурных мероприятиях или достижения указанного в абзаце втором настоящего пункта спортивного результата спортивную подготовку в учреждении, приняло участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх или в котором оно достигло спортивного результата, вне зависимости от факта прекращения таким лицом прохождения спортивной подготовки в учреждении в указанный период. При этом учреждением делается перерасчет заработной платы за период со дня возникновения права на предоставление (изменение размера) персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы до принятия решения о её установлении (изменении размера).

Если в период, на который установлена персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы, спортивный результат будет улучшен на лицо, проходящее спортивную подготовку в учреждении, примет участие в Олимпийских, Сурдлимпийских, Паралимпийских играх, размер указанной персональной выплаты изменяется, при этом исчисление срока её действия осуществляется заново в соответствии с порядком, установленным настоящим пунктом.»;

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

6.7.7. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения 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 учреждения высшего или среднего профессионального образования.

6.7.8. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учётом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником

учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

6.8. 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, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

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.

6.8.2. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% 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.

## VII. Единовременная материальная помощь

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

7.2. Единовременная материальная помощь работника учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), в связи с юбилейной датой (50,55,60 или 65 лет) со дня рождения.

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному подпунктом 7.2 пункта VII.

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

Начальник отдела культуры, молодёжи  
и спорта администрации района

И.В. Журавлёва

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

1	2	3	4
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
<b>Руководитель учреждения</b>	сложность организации и управления учреждением	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
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
		выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 97% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 21 до 30 от 31 до 50
<b>Заместитель руководителя</b>	сложность организации и управления основной, финансовой,	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг	до 20



1	2	3	4
	административно-хозяйственной деятельностью учреждения	учреждения	
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
		выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 97% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 21 до 30 от 31 до 40
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		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
Выплаты за качество выполняемых работ			
Руководитель 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 80 до 90% от 91 до 100%	до 20 от 21 до 30
Заместитель	стабильность функционирования	отсутствие аварий и срывов работы в результате	до 30

1	2	3	4
руководитель учреждения по АХР	курируемого направления	несоблюдения трудовой дисциплины	
		отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 20
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 10
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 15
	непрерывное профессиональное образование	участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2 более 2	до 20 от 21 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 бюджетных  
учреждений, подведомственных отделу  
культуры, молодежи и спорта  
администрации  
Партизанского района

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия  
их установления, критерии оценки результативности и качества деятельности  
районных муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих  
деятельность в области физической культуры  
и спорта, для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров

№ п/ п	Наименовани е должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Показатель критерия		Предельны й размер к окладу (должностн ому окладу), ставке зарботной платы
			наименование	значение (индикатор)	
1	2	3	4	5	6
1	Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	15%
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения	количество публикаций -1	3%
				более 1 публикации	5%
		исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	более 100 %	10%

		непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений – 1	3%
				количество выступлений – более 1	5%
			реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов – 1	5%
				более 1	10%
		реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	не менее 70% и не более 90%	10%
				более 90%	15%
			соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10%
				устранение предписаний в установленные сроки	5%
		результативность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджета учреждения	не менее 80% и не более 90%	5%
				более 90%	10%
		выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%
		Выплата за качество выполняемых работ			
		результативность учреждения	сохранность контингента занимающихся	более 90%	20%
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие случаев	5%
		управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 85%	10%
			количество молодых специалистов	количество молодых специалистов:	

			основного персонала в учреждении	1-5 человек	3%
				более 5	5%-
		обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	10 %
				получение гранта	15 %
			зачисление обучающихся в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	10%
2	Заместитель руководителя, за исключением заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе, по спортивным сооружениям	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны руководителя, контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	20%
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя учреждения	количество публикаций -1	3%
				более 1	5%
		исполнение государственного задания	перевыполнение показателей, установленных государственным заданием	более 100 %	10%
		непрерывное профессионально	наличие выступления с	количество выступлений – 1	3%

		е развитие	докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений – более 1	5%
			реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов – 1	15%
				более 1	20%
		реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	не менее 70% и не более 90%	20%
				более 90%	10%
			соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	20%
				устранение предписаний в установленные сроки	10%
		выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%
		Выплата за качество выполняемых работ			
		результативность учреждения	сохранность контингента занимающихся	более 90%	30%
			отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	отсутствие случаев	3%
		управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 85%	10%
			количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	за каждого молодого специалиста	1%

		обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом учреждения)	участие	5 %
				получение гранта	15 %
			зачисление обучающихся в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	2% за 1 спортсмена

Приложение № 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений, подведомственных отделу  
культуры, молодежи и спорта  
администрации  
Партизанского района

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ, МОЛОДЕЖИ И СПОРТА  
АДМИНИСТРАЦИИ ПАРТИЗАНСКОГО РАЙОНА, 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.	Музеи	до 28,0
2.	Библиотеки	до 24,5
3.	Учреждения культуры клубного типа	до 28,0
4.	Учреждения дополнительного образования	до 28,0
5.	Спортивные учреждения	до 28,0
6.	Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	до 20,0

Приложение № 4  
к Примерному положению

**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 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	
	Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	
	Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	
	Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	
	Превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	

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.



**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ  
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	
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	

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

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

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка в баллах
Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала	Стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала	20-40
		Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения	20-40
Бухгалтер	Обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие возвратов документов на доработку	7,5-15
		Своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	10-20
	Обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	7,5-15
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10-20
Экономист	Качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	10-20
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10-20
		Количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	7,5-15
Специалисты	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10-20
		Достижение установленных показателей результатов труда	20-40
		Отсутствие замечаний специалисту со стороны	7,5-15

		администрации учреждения	
Технические исполнители	Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20-40
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	20-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20-40
Инженерно-технические работники, киномеханики	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	7,5-15
		Достижение установленных показателей результатов труда	9,5-20
	Качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение ремонта и реставрации фильмокопий	9,5-20
		Соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	7,5-15
		Обеспечение бесперебойной доставки фильмокопий в районы края, соблюдение правил транспортировки и хранения фильмофонда	7,5-15
Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)	Уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущего семестра)	Успеваемость (допуск к экзамену, сессии) – 100%	20-40
		Повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	7,5-15
	Качество подготовки учащихся	Качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации)	9,5-20

	(по итогам предыдущего семестра)		
Главный библиотекарь (библиограф)	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов)	20-40
		Разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов)	20-40
Библиотекарь (библиограф)	Качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	Достижение установленных показателей результатов труда	20-40
	Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года)	Внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	20-40
	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	20-40
Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	20-40
		Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	20-40

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.

Приложение №7  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений, подведомственных отделу  
культуры, молодежи и спорта  
администрации Партизанского района

### Показатели

критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки», размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы

1. Показатели критерия оценки результативности и качества труда «Обеспечение высококачественной спортивной подготовки» <\*>:

Наименование показателя (тип (ранг) и территориальный уровень спортивного соревнования, физкультурного мероприятия)	Значение показателя (участие/спортивный результат (занятое место))	Выражение значений показателей в целях расчета размера персональной выплаты
Спортивные соревнования, кроме Чемпионата России, Кубка России, Первенства России, Спартакиады молодежи, Спартакиады учащихся, всероссийских соревнований среди спортивных школ, официальные всероссийские спортивные соревнования (в составе спортивных сборных команд Красноярского края по видам спорта)	1	7
	2	6
	3	5
	4	4
	5	3
	6	2
	участие	1
Чемпионат и первенство Красноярского края	1	7
	2	6
	3	5
	4	4
	5	3
	6	2
	участие	1

<\*> Значения показателей в отношении каждого лица, проходящего спортивную подготовку, не суммируются, при этом учитываются значения показателя, имеющее наибольшее выражение.

2. Размеры персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы:

Сумма выражений значений показателей в целях расчёта размера персональной выплаты	Размер персональной выплаты (в % от оклада (должностного оклада))
от 7 до 9	10
от 10 до 19	20
от 20 до 29	30
30 и более	40

Приложение №8  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений, подведомственных отделу  
культуры, молодежи и спорта  
администрации Партизанского района

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ, МОЛОДЕЖИ И СПОРТА АДМИНИСТРАЦИИ  
ПАРТИЗАНСКОГО РАЙОНА,  
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Музеи:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество экспонатов основного фонда, тыс. ед.	Свыше 130	Свыше 60 до 130	Свыше 20 до 60	От 5 до 20
Количество массовых мероприятий, ед.	Свыше 180	Свыше 130 до 180	Свыше 80 до 130	От 40 до 80
Количество посетителей в год, тыс. человек	Свыше 300	Свыше 150 до 300	Свыше 80 до 150	От 20 до 80

2. Библиотеки:

2.1. Муниципальные библиотеки:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Число читателей, тыс. человек	Свыше 50	Свыше 35 до 50	Свыше 15 до 35	от 8 до 15
Количество книговыдач, тыс. экземпляров	Свыше 1000	Свыше 700 до 1000	Свыше 300 до 700	от 160 до 300

2.2. Специализированные библиотеки для детей и юношества:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Число читателей, тыс. человек	Свыше 15	Свыше 10 до 15	Свыше 5 до 10	от 2 до 5
Количество книговыдач, тыс. экземпляров	Свыше 315	Свыше 210 до 315	Свыше 105 до 210	от 42 до 105

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

### 3. Учреждения культуры клубного типа:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество массовых мероприятий, ед.	Свыше 300	Свыше 220 до 300	Свыше 170 до 220	от 100 до 170
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, ед.	Свыше 45	Свыше 30 до 45	Свыше 15 до 30	от 8 до 15

### 4. Спортивные учреждения

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел	свыше 300	201-300	101-200	до 100
Численность учащихся(студентов) в учреждении, чел	свыше 100	свыше 100	до 100	до 100
Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	наличие в учреждении обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в учреждении сооружений	наличие в учреждении сооружений	-	-	-

### 5. Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел	свыше 300	31-50	10-30	менее 10

Приложение № 9  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений, подведомственных отделу  
культуры, молодежи и спорта  
администрации Партизанского 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 зарплатной 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	6
1	Учреждения, подведомственные отделу культуры, молодежи и спорта администрации района				
1.1	Музеи	2.5-2.8	2.3-2.5	2.0-2.3	до 1.6
1.2	Библиотеки	2.5-2.8	2.3-2.5	2.0-2.3	1.6-1.8
1.3	Учреждения культуры клубного типа	2,2–2.8	1.6-1.8	1.4-1.6	1.6-1.8
1.4	Учреждения дополнительного образования	1.8-2.0	1.6-1.8	1.4-1.6	1.2-1.4
1.5	Спортивные сооружения	3.1	2.5	1.8	до 1.5
1.6	Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	3.8	3.2	2.8	до 2.5

Приложение №10  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений, подведомственных отделу  
культуры, молодежи и спорта  
администрации Партизанского района

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

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),



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

2. Настоящий Порядок распространяется на:

учреждения, 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:

(знак суммы "греческая сигма" заменен обозначением SUM).

n

SUM ДО

i=1 i

ДО = -----,

ср n

где ДО - средний размер оклада (должностного оклада), ставки

ср

заработной платы работников основного персонала;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

i

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.

i

работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

5. 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 №11  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений ,подведомственных отделу  
культуры, молодежи и спорта  
администрации Партизанского района

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

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
<b>1. Учреждения дополнительного образования</b>	
1.1.МБОУ ДОД «Партизанская детско-юношеская спортивная школа»	Тренер-преподаватель, методист
1.2.МБОУ ДОД «Партизанская детская школа искусств»	Преподаватель, концертмейстер
<b>2. Учреждения культуры</b>	Специалисты по жанрам творчества, художественный руководитель, звукооператор, заведующий музыкальной частью, заведующие отделами библиотеки, библиотекарь, библиограф, лектор(экскурсовод), методист, организатор экскурсий, художник, специалист экспозиционного и выставочного отдела хормейстер
<b>3. Спортивные сооружения</b>	тренер-преподаватель инструктор-методист тренер
<b>4. Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики</b>	методист специалист по работе с молодежью директор