



АДМИНИСТРАЦИЯ
Ирбейского района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.12.2023

с. Ирбейское

№ 912-пг

О внесении изменений в постановление администрации Ирбейского района от 25.05.2012 № 542-пг «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры»

В соответствии со статьей 12 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьей 38 Устава Ирбейского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Ирбейского района:

от 25.05.2012 № 540-пг «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности»;

от 25.05.2012 № 543-пг «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры».

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы района по финансово-экономическим вопросам руководителя финансово-экономического управления администрации Ирбейского района Е.В. Грибкову.

4. Постановление вступает в силу не ранее дня, следующего за днем его официального опубликования.

Пункт 4.5.4. приложения к постановлению действует с 01 января 2024 года.

Абзацы пятый-восемнадцатый пункта 4.5.4. приложения к постановлению действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

Глава района

О.В. Леоненко

Приложение к постановлению
администрации Ирбейского района
от 26.12.2023 № 912-пг

Приложение к постановлению
администрации Ирбейского района
от 25.05.2012 № 542-пг

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Ирбейского района (далее положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Закона края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», решения Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района», статьи 15 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании статьи 38 Устава Ирбейского района и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры.

1.2. 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.

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

Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению работодателя в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Размер единовременной материальной помощи не может превышать три тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем вторым настоящего пункта.

II. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включённым 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), утверждённым 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, отнесённые к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» 5880 рублей;

должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» 8575 рублей;

должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» 11559 рублей;

должности, отнесённые к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» 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, утверждённым 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, отнесённые к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» 5972 рубля;

профессии, отнесённые к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:

1 квалификационный уровень 6080 рублей;

2 квалификационный уровень 7414 рублей;

3 квалификационный уровень 8148 рублей;

4 квалификационный уровень 9815 рублей.

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

должности, отнесённые к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» 4496 рублей;

должности, отнесённые к ПКГ «Должности педагогических работников»:

1 квалификационный уровень 5995 рублей;

2 квалификационный уровень 7157 рублей;

3 квалификационный уровень 8554 рубля;

4 квалификационный уровень 8912 рублей.

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, утверждённым 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, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

1 квалификационный уровень 4053 рубля;

2 квалификационный уровень 4276 рублей;

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

1 квалификационный уровень 4498 рублей;

2 квалификационный уровень 4943 рубля;

3 квалификационный уровень 5431 рубль;

4 квалификационный уровень 6854 рубля;

5 квалификационный уровень 7742 рубля.

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

1 квалификационный уровень 4943 рубля;

2 квалификационный уровень 5431 рубль;

3 квалификационный уровень 5961 рубль;

4 квалификационный уровень 7167 рублей;

5 квалификационный уровень 8367 рублей.

должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень 8993 рубля;

2 квалификационный уровень 10418 рублей;

3 квалификационный уровень 11219 рубля.

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

должности, отнесённые к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

- 1 квалификационный уровень 3481 рубль;
- 2 квалификационный уровень 3649 рублей.

должности, отнесённые к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:

- 1 квалификационный уровень 4053 рубля;
- 2 квалификационный уровень 4943 рубля;
- 3 квалификационный уровень 5431 рубль;
- 4 квалификационный уровень 6542 рубля.

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 11559 рублей;
- заведующий филиалом 11559 рублей;
- заведующий автоклубом 11559 рублей;
- специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов) 11559 рублей;
- светооператор 8575 рублей.

2.7. 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:

- специалист по внедрению информационных систем (в учреждениях библиотечного и музейного типов) 11559 рублей.

2.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) 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%.

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), без учёта его увеличения за квалификационную категорию.

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

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 абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3, 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 от 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 специалистам и руководителям учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливается в размере 25% от оклада (должностного оклада).

Выплату за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждений, непосредственно оказывающих услуги в сфере культуры.

3.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается: районный коэффициент в размере 30% и надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30%.

IV. Условия оплаты труда руководителей учреждений

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, 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, ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с решением Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень основного персонала установлен в приложении 3 к положению.

4.3. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала муниципальных учреждений для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения установлен в приложении 4 к положению.

4.4. Руководителям учреждений, устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего положения.

4.5. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, 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).

4.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120% от оклада (должностного оклада).

4.5.3. Персональные выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

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 театрах, концертных учреждениях, филармонии, музеях, библиотеках, учреждениях клубного типа, учреждениях дополнительного образования детей в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - для театральных, концертных и филармонических учреждений, музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа, учреждений дополнительного образования детей;

до 60% - для детских, юношеских (молодежных) библиотек, библиотек для инвалидов по зрению.

4.5.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения.

Руководителю учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный

с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.5.5. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений 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, муниципального задания 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;

выполнение ключевых показателей по реализации программы «Пушкинская карта»;

взаимодействие с социально ориентированными некоммерческими организациями (СОНКО);

выполнение показателей состояния и качества деятельности профориентационной направленности, согласно приложению 5.

4.6. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется комиссией по определению стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных учреждений (культуры), подведомственных муниципальному казенному учреждению «Управление культуры и молодежной политики администрации Ирбейского района», 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 положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

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

4.10. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением 2 к положению.

4.11. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа, осуществляющего функции главного распорядителя бюджетных средств.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, руководителям учреждений, устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений.

4.12. Руководителю учреждения оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с пунктом 1.3. настоящего положения. Выплата материальной помощи производится на основании распоряжения (приказа) работодателя.

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

4.14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учёта заработной платы руководителя) определяется данным положением в кратности до 3.

Приложение 1 к положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ
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 (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Директор учреждения	Создание условий для осуществления социально-культурной, экономической деятельности и стабильного функционирования учреждения	рациональное использование бюджетных и внебюджетных средств (отсутствие замечаний)	до 30
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения (совместные мероприятия, развитие гастрольно-выставочной деятельности, выполнение плана по оказанию платных услуг)	до 30
		отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда,	до 30

		изложенных в предписаниях надзорных органов, предупреждение и недопущение чрезвычайных ситуаций	
		инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения, внедрение инновационных технологий	до 30
		достижение заявленных параметров в плане финансово-хозяйственной деятельности основных показателей результативности деятельности учреждения: от 90 до 100% (выполнение муниципального задания)	до 40
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор учреждения		организация работы по реализации грантовых проектов, конкурсов, программ (год)	до 15
		реализация национального проекта «Культура» (год)	до 20
	обеспечение качества предоставляемых услуг	информационная открытость: социальные опросы; наполняемость, регулярность обновления информации на сайтах учреждения, в том числе наличие рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» (наличие публикаций СМИ не менее одного в месяц и др.)	до 20
		реализация программы «Пушкинская карта»: -процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества	до 20

		<p>актуальных платных событий из афиши организации(50%)</p> <p>-объём продаж по программе от общей суммы поступлений от реализации билетов (10% к предыдущему отчётному периоду);</p> <p>-рост объёма реализации билетов по программе в отношении к предыдущему отчётному периоду(10% к предыдущему отчётному периоду).</p>	
		взаимодействие с СОНКО, внедрение и распространение опыта СОНКО (отражение в планах, приглашение представителей СОНКО на ключевые мероприятия)	до 15
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность штата учреждения работающими по профилю: от 90 до 100%	до 10
		развитие профессионального мастерства работников: участие работников учреждения в конкурсах, конференциях, семинарах (муниципального, краевого уровней)	до 10
		отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 10

Учреждения дополнительного образования

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной
-----------	--	--	---

			й платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Директор учреждения	сложность организации и управления учреждением	инициация предложений, участие в проектной деятельности	до 30
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения (совместные мероприятия, развитие гастрольно-выставочной деятельности, выполнение плана по приносящей доход деятельности (наличие публикаций СМИ не менее одного в месяц и др.)	до 30
		отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам, запрашиваемых вышестоящими организациями	до 30
		социокультурная деятельность учреждения: выполнение месячного плана работы, сохранение численности обучающихся, работа сайта учреждения (обновление информации, работа с населением)	до 40
		Выполнение муниципального задания: основных показателей результативности деятельности учреждения: от 90 до 100%	до 30
Выплата за качество выполняемых работ			
Директор учреждения	обеспечение безопасных условий	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности,	до 50

	в учреждении	охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов, предупреждение и недопущение чрезвычайных ситуаций	
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя, создание эстетических условий (художественное решение интерьеров, сценических костюмов; поддержание порядка на прилегающей к учреждению территории), укрепление материально-технической базы	до 50
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 100% организация и проведение обучающих мероприятий (семинаров, мастер-классов и т.д.) по профилю деятельности на базе учреждения	до 20

Приложение 2 к положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры

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	Музеи	10
2	Библиотеки	10
3	Учреждения культуры клубного типа	10
4	Учреждения дополнительного образования в сфере культуры	10

Приложение 3 к положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры

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	<p>1. РУКОВОДИТЕЛИ</p> <p>Художественный руководитель Заведующий филиалом Руководитель (заведующий) структурного подразделения (отдела, сектора).</p> <p>2. СПЕЦИАЛИСТЫ</p> <p>Акомпаниатор Библиограф Библиотекарь Заведующая костюмерной Заведующая билетной кассой Заведующий автоклубом Звукооператор Кинотехник Культурный организатор Методист Методист по работе с детьми Редактор</p>

	<p>Репетитор Руководитель кружка Руководитель клуба Руководитель коллектива Руководитель студии Руководитель музыкальной части дискотеки Специалист по внедрению информационных систем Специалист по организации безопасности библиотечных фондов Светооператор Хормейстер Хранитель фондов Художник-декоратор Художник-модельер театрального костюма Экскурсовод</p>
По виду экономической деятельности «Образование»	
1. Учреждения дополнительного образования	<p>Концертмейстер Педагог дополнительного образования Преподаватель Старший преподаватель</p>

Приложение 4 к положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры

**Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы работников основного персонала
муниципальных учреждений для определения размера должностного
оклада руководителя муниципального учреждения**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

где:

DO_{cp} – 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.

3. 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
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
учреждений культуры

ПОКАЗАТЕЛИ СОСТОЯНИЯ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ, ЗА ГОД

№ п/п	Наименование показателя	Учреждения культуры	Детская музыкальная школа
1	Удельный вес численности выпускников детских школ искусств за прошедший учебный год, продолживших обучение в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования по специальности (направлению подготовки), соответствующей профилю полученного образования в детской музыкальной школе	Нет	Да
2	Наличие заключённых и действующих в текущем календарном году договоров о целевом обучении между потенциальным работником и учреждением	Да	Да
3	Наличие трудоустроенных в текущем календарном году молодых специалистов	Да	Да