СОГЛАСОВАНО:	УТВЕРЖДЕНО:
Управление культуры Администрации Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа Заместитель руководителя _____ Т.М.Фокина «16» 07 2026 года	Приказ №61/0 от «16» 07 2026 г. Директор _____ О.В.Смольникова

Согласовано:

Представитель работников

_____О.А.Рассказова
«16» 07 2026 года

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СУХОБУЗИМСКАЯ ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ КЛУБНАЯ СИСТЕМА»
(редакция от «___»_____2026 года)

2026 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая редакция Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сухобузимская централизованная клубная система» (далее – Учреждение) принята на основании Постановления Администрации Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа от 26.05.2026 г. №1154 «О внесении изменений в постановление Администрации Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа от 15.01.2026 №56 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры Администрации Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа», Приказа Управления культуры Администрации Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа №108 от 26.05.2026 г. «О внесении изменений в приказ Управления культуры Администрации Большемуртинско-Сухобузимскго муниципального округа от 16.01.2026 №12 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда».

Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сухобузимская централизованная клубная система» (далее по тексту - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», Законом Красноярского края от 15.05.2025 № 9-3914 «О территориальной организации местного самоуправления в Красноярском крае», Приказом министерства культуры Красноярского края от 08.12. 2009 г. N 136«Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края", Решением Большемуртинско-Сухобузимского окружного Совета депутатов от 23.12.2025 № 5-94 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа», Уставом Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа, Постановлением Администрации Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа от 15.01.2026 №56 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры, подведомственных Управлению культуры Администрации Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа», Уставом Учреждения и применяется при определении заработной платы работников Учреждения.

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;

выплаты стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения;

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

единовременная материальная помощь;

заключительные положения.

II. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии.

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»:

2.1.1	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5881 рубль
	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	8575 рублей
	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11559 рублей
	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	15091 рубль

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05. 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

2.2.1	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	4053 рубля
	2 квалификационный уровень	4276 рублей
2.2.2	Должности, отнесенные 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
2.2.3	Должности, отнесенные 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
2.2.4	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационный уровень	8993 рубля
	2 квалификационный уровень	10418 рубля
	3 квалификационный уровень	11219 рублей

2.3. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства

и кинематографии.

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».

2.3.1	Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	5972 рубля
2.3.2	Профессии, отнесенные 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

2.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий 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 рабочий»:

2.4.3	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	3481 рубль
	2 квалификационный уровень	3649 рублей
2.4.4	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	4053 рубля
	2 квалификационный уровень	4943 рубля
	3 квалификационный уровень	5431 рубль
	4 квалификационный уровень	6542 рубля

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

2.5.1	Художественный руководитель	15091 рубль
	Реставратор архивных и библиотечных материалов	9815 рублей
	Закройщик	9815 рублей
	Заведующий филиалом	16828 рублей
	Швея	7414 рублей
	Светооператор	8575 рублей
	Заведующий структурным подразделением	11219 рублей
	Ведущий специалист отдела кадров	7167 рублей
	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	16181 рубль
	Менеджер по культурно - массовому досугу	11559 рублей

	Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа	11559 рублей
	Художник- модельер театрального костюма	11559 рублей

2.6. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом руководителя Управления культуры Администрации Большемуртинско-Сухобузимского муниципального округа.

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории.

2.7.1. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учетом классности в следующих размерах:

первый класс на 25%;

второй класс на 10%.

2.8. Выплаты компенсационного характера, персональные и стимулирующие выплаты устанавливаются в зависимости от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета уведичения.

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения 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 местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие (праздничные дни), работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в сельской местности.

3.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительных органов работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере от 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;

доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день в размере до 50% должностного оклада.

3.4. 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.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

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

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

3.8. Выплаты работникам учреждения, расположенного в сельской местности, устанавливаются в размере 25 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.9. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливается районный коэффициент 30% 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 30%.

3.10. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам Учреждения в соответствии с Положением о стимулировании работников МБУК «Сухобузимская ЦКС» и решением руководителя, принятого на основании протокола заседания комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.4. Персональные выплаты:

- за опыт работы;
- за сложность, напряженность;
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;
- за выполнение дополнительных видов работ.

4.1.5. Специальная краевая выплата.

4.1.6. Выплаты по итогам работы.

4.2. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности могут быть направлены на оплату труда работников в размере, не правышающем 50 % от доходов, за исключением средств, направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.3. 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.

4.4. 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.

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

4.6. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения в начале финансового года и корректируется ежемесячно или ежеквартально на месяц или квартал, следующий за месяцем или кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников и мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

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

4.7.1. За опыт работы работникам Учреждения:

при наличии коллектива, имеющего почетного звания «народный», «образцовый», до 35%;

4.7.2. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам в возрасте до 35 лет включительно, 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.

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

4.7.4. За сложность, напряженность в размере до 80% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность устанавливается руководителем учреждения исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности.

4.7.5. За выполнение дополнительных видов работ в размере до 270 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.8. Выплаты по итогам работы.

4.8.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом с учетом мнения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

4.8.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы до 150% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, по итогам работы за квартал, год, предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выполнение работниками вышеуказанных критериев определяется на основе предоставляемых работниками оценочных листов в течение соответствующего периода.

4.9. Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.10. 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 Учреждения, на основании решения комиссии по распределению выплат стимулирующего характера,

4.11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

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

$$С = С_{1\ балла} \times Б_i ,$$

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

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

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

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

где:

$Q_{стим.}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления

стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

$Q_{стим.\ рук}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения,

утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчете на квартал;

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

бухгалтера;

$$Q_{стим.} = Q_{зп} - Q_{гар} - Q_{отп},$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

4.12. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением №4 к настоящему Положению согласно должности, указанной в штатном расписании Учреждения.

4.13.Содержание критериев оценки результативности и качества деятельности работников Учреждения может меняться и дополняться с учетом специфики учреждения и указывается в Положении о стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сухобузимская централизованная клубная система».

4.14. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты работников учреждения.

Работникам 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 **десять тысяч восемьсот пятьдесят пять** рублей.

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

В месяце, в котором начисления производятся 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 работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп х Кув – 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 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ_{2026} – СКВ_{2025}) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (4)$$

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 2026 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 2026 года;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2026}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк – районный коэффициент, 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».

4.15. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и специальной краевой выплаты, может снижаться и не начисляться при наличии показателей, указанных в Положении о стимулировании работников МБУК.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего положения.

5.3. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

5.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 160% от оклада (должностного оклада);

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

5.3.3. Персональные выплаты устанавливаются руководителям учреждения

за сложность, напряженность и особый режим работы до 80% оклада (должностного оклада);

5.3.4. Выплаты по итогам работы:

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

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

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

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.

Оценка выполнения показателей работы заместителями руководителей учреждений и главными бухгалтерами осуществляется руководителями Учреждений с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

5.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 1 к положению.

5.5. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установлены приложением № 2 к положению.

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

Конкретные размеры выплат компенсационного, 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 руководителю учреждения устанавливаются по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения за соответствующий период (месяц, квартал, год).

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

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера определяется Учредителем, в размере, не превышающем размера, предусмотренного приложением № 3 к Положению.

5.9. 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 **десять тысяч восемьсот пятьдесят пять** рублей.

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

В месяце, в котором начисления производятся 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:

СКВув = Отп х Кув – 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 2025 года, Кув определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ_{2026} – СКВ_{2025}) х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (4)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

$СКВ_{2025}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

$СКВ_{2026}$ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк – районный коэффициент, 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.

VI. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителю и работникам учреждения (без учета страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут

направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

6.2. Оплата труда руководителя и работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующем законодательством.

6.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установленного приложением № 3 к Положению.

VII. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

7.1. Работнику Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать **десяти тысяч** рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2 настоящего положения.

7.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящее положение вводится в действие с «_____» _____2026 года.

8.2. Все приложения к настоящему положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников
МБУК «Сухобузимская ЦКС»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЮ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

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 ответственности при выполнении поставленных задач			
Руководитель учреждения	Сложность организации и управления учреждением	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 4 ежеквартально
		соблюдение трудовой дисциплины и надлежащие исполнение трудовых обязанностей	до 7 ежемесячно
		отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 4 ежемесячно
		результаты независимой оценки качества условий оказания услуг учреждением и выполнения плана по устранению недостатков, выявленных в ходе такой оценки: до 80 % от 80 до 100 %	до 3 ежегодно
		достижение показателей региональных проектов, входящих в состав национальных проектов	до 10 ежемесячно
		результативность участия в фестивалях, конкурсах различных уровней (лауреаты, дипломанты):	до 7 ежемесячно

		- окружного уровня - регионального уровня - всероссийского уровня	
		качество публикации в СМИ и в социальных сетях	до 7 ежемесячно
Выплаты за качество выполняемых работ			
Руководитель учреждения	Обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда работниками учреждения	до 6 ежемесячно
	эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: до 70 % от 70 до 100 %	ежегодно до 2 до 3

Приложение № 2
к положению об оплате труда работников
МБУК «Сухобузимская ЦКС»

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, В ГОД

№ п/п	Руководитель	Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю
1	МБУК «Сухобузимская ЦКС»	25,7

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
МБУК «Сухобузимская ЦКС»

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ К УРОВНЮ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА)

№	Учреждение	Предельные уровни соотношения		
		Руководитель учреждения	Заместитель руководителя	Главный бухгалтер
1.	МБУК «Сухобузимская ЦКС»	до 5.0	-	-

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
МБУК «Сухобузимская ЦКС»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСВТО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Наименование должности	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Размер (максимальное кол-во баллов)	Периодичность
Заведующий, культорганизатор, менеджер по культурно - массовому досугу, руководитель клубного формирования, руководитель кружка, балетмейстер хореографических коллективов, руководитель клуба по интересам, заведующий хоровым сектором, художественный руководитель, руководитель коллективов самодеятельного искусства, звукооператор, аккомпаниатор - концертмейстер	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	- Повышение квалификации, переподготовка (с предоставлением подтверждающего документа об обучении: удостоверение – 2 ед, сертификат – 1ед.) - Участие, в семинарах-практикумах, мастер-классах	2 1	Ежемесячно
		Открытость и доступность информации об учреждении, своевременное освещение своей работы в СМИ, ведение групп в социальных сетях (3 заметки – 1 ед.)	5	Ежемесячно
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
	Интенсивность труда (по итогам	Привлечение экономических	5	Ежемесячно

	предыдущего периода)	ресурсов в учреждение, разработка и реализация проектов, программ, грантов и т.д.		
		- Выполнение дополнительных объемов работ, взаимодействие с сторонними учреждениями и организациями, волонтерство, общественная работа.	25	Ежемесячно
	Высокие результаты работы (по итогам предыдущего периода)	Организации и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения с указанием количества посетителей на мероприятии: - Подготовка и проведение мероприятий «Под ключ» на платной основе, в том числе по «Пушкинской карте»; - организация и проведение концертов, спектаклей и т.д, продолжительность ю не менее 60 минут; - Выездные гастроли творческих коллективов и клубных формирований за пределы населенного пункта с продолжительность ю программы не менее 60 минут.	15	Ежемесячно

		Участие творческих коллективов и клубных формирований в муниципальных, окружных, краевых, всероссийских, международных конкурсах и фестивалях и т.д. **(очно),** наличие призеров и победителей, лауреатов: - муниципального и окружного уровня (Гран-при, 1,2,3 место – 2 ед, участие, благодарственное письмо – 1 ед.) - краевого и т.д. уровня (Гран-при, 1,2,3 место – 3 ед, участие, благодарственное письмо – 2 ед.)	15	Ежемесячно
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения: - кол-во и наполняемость клубных формирований, проведение репетиций согласно разработанным учебно – тематическим планам с последующим	40	Ежемесячно

		документальным оформлением; - наличие коллективов, клубных формирований носящих звание «народный», «образцовый».		
		- своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний к специалисту со стороны руководителя учреждения и отсутствие жалоб от населения	2	Ежемесячно
Методист	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	- Повышение квалификации, переподготовка (с предоставлением подтверждающего документа об обучении: удостоверение – 2 ед, сертификат – 1ед.)	2	Ежемесячно
		- Участие, в семинарах-практикумах, мастер-классах	1	Ежемесячно
		Открытость и доступность информации об учреждении, своевременное освещение своей работы в СМИ, ведение групп в социальных сетях (3 заметки – 1 ед.)	5	Ежемесячно
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
	Интенсивность труда (по итогам	Привлечение экономических ресурсов	5	Ежемесячно

	предыдущего периода)	в учреждение, разработка и реализация проектов, программ, грантов и т.д.		
		- Выполнение дополнительных объемов работ, взаимодействие с сторонними учреждениями и организациями, волонтерство, общественная работа и т.д.	25	Ежемесячно
	Высокие результаты работы (по итогам предыдущего периода)	Организации и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения с указанием количества посетителей на мероприятии: - Подготовка и проведение мероприятий «Под ключ» на платной основе, в том числе по «Пушкинской карте»; - организация и проведение концертов, спектаклей и т.д, продолжительностью не менее 60 минут; - Выездные гастроли творческих коллективов и клубных формирований за пределы населенного пункта с продолжительностью программы не менее 60 минут.	15	Ежемесячно
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			

	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения: - кол-во и наполняемость клубных формирований, проведение репетиций согласно разработанным учебно – тематическим планам с последующим документальным оформлением; - наличие коллективов, клубных формирований носящих звание «народный», «образцовый»; - подготовка документации для подтверждения званий «народный», «образцовый» коллективов и клубных формирований Сухобузимской территории.	20	Ежемесячно
		- своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждений согласно форм статистического наблюдения 7НК, АИС статистика и т.д. - Своевременное, полное и достоверное представление отчетности.	10	Ежемесячно

		достижение установленных показателей результатов труда: - Работа с пушкинской картой на территории района. - методические выезды по структурным подразделениям, - Внедрение новых форм работы в учреждения района - повышение имиджа учреждений среди населения (проведение социологического исследования и т.д.)	20	Ежемесячно
		- своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний к специалисту со стороны руководителя учреждения и отсутствие жалоб от населения	7	Ежемесячно
Художник модельер театрального костюма, художник модельер	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	- Повышение квалификации, переподготовка (с предоставлением подтверждающего документа об обучении: удостоверение – 2 ед, сертификат – 1ед.) - Участие, в семинарах-практикумах, мастер-классах	2 1	Ежемесячно Ежемесячно
		Открытость и доступность информации об учреждении, своевременное освещение своей работы в СМИ, ведение групп в социальных сетях (1 заметки – 1 ед.)	5	Ежемесячно

	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
	Интенсивность труда (по итогам предыдущего периода)	Практическая помощь сельским клубам в пошиве сценических костюмов, выполнение особо важных и срочных работ.	22	Ежемесячно
		Выполнение дополнительных объемов работ, взаимодействие с сторонними учреждениями и организациями, волонтерство, общественная работа и т.д.	25	Ежемесячно
	Высокие результаты работы (по итогам предыдущего периода)	Подготовка костюмов для участия в конкурсах и фестивалях различного уровня, для мероприятий учреждения, а также для выездных гастролей (стирка, глажение)	20	Ежемесячно
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	Надлежащее исправное состояние сценических костюмов и своевременный ремонт сценических костюмов, реквизита и их изготовление	15	Ежемесячно
		Своевременное списание расходных материалов для изготовления реквизита, сценических костюмов и т.д.	10	Ежемесячно
		своевременное выполнение заданий руководителя - отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	10	Ежемесячно

Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	- Повышение квалификации, переподготовка (с предоставлением подтверждающего документа об обучении: удостоверение – 2 ед, сертификат – 1ед.) - Участие в семинарах-практикумах, мастер-классах	2 1	Ежемесячно Ежемесячно
		Открытость и доступность информации об учреждении, своевременное освещение своей работы в СМИ, ведение групп в социальных сетях (1 заметки – 1 ед.)	2	Ежемесячно
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
	Интенсивность труда (по итогам предыдущего периода)	Выезды в структурные подразделения: - с целью проверки деятельности сотрудников учреждения; - оценка состояния зданий, оборудования и т.д; - проведение инвентаризации и т.д.	5	Ежемесячно
		- выполнение дополнительных объемов работ; - взаимодействие со сторонними учреждениями и организациями; - волонтерство, общественная работа и т.д.	20	Ежемесячно

		- договорная работа, - подготовка необходимого информационно-аналитического материала; - претензионно - исковая работа, - работа с электронными базами данных	30	Ежемесячно
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	- своевременное, полное и достоверное представление отчетности, - качественная подготовка документов, локальных нормативных актов	40	Ежемесячно
		- своевременное выполнение заданий руководителя - отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	10	Ежемесячно
Администратор	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	- Повышение квалификации, переподготовка (с предоставлением подтверждающего документа об обучении: удостоверение – 2 ед, сертификат – 1ед.)	2	Ежемесячно
		- Участие в семинарах-практикумах, мастер-классах	1	Ежемесячно
		Открытость и доступность информации об учреждении, своевременное освещение своей работы в СМИ, ведение групп в социальных сетях (1	2	Ежемесячно

		заметки – 1 ед.)		
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
	Интенсивность труда (по итогам предыдущего периода)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности по платным услугам (в соответствии с Положением об оказании Учреждением платных услуг), соблюдение отчетности структурных подразделений по платным услугам	25	Ежемесячно
		Выполнение дополнительных объемов работ, взаимодействие с сторонними учреждениями и организациями, волонтерство, общественная работа и т.д.	30	Ежемесячно
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	40	Ежемесячно
		своевременное выполнение заданий руководителя - отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	10	Ежемесячно
Заместитель	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ			

директора по АХЧ	РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ			
	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	- Повышение квалификации, переподготовка (с предоставлением подтверждающего документа об обучении: удостоверение – 2 ед, сертификат – 1ед.)	2	Ежемесячно
		- Участие в семинарах-практикумах, мастер-классах	1	Ежемесячно
		Открытость и доступность информации об учреждении, своевременное освещение своей работы в СМИ, ведение групп в социальных сетях (1 заметки – 1 ед.)	2	Ежемесячно
	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ			
	Интенсивность труда (по итогам предыдущего периода)	Выезды в структурные подразделения: - с целью проверки деятельности сотрудников Учреждения; - оценка состояния зданий, оборудования и т.д; - проведение инвентаризации	15	Ежемесячно
		Выполнение дополнительных объемов работ, взаимодействие с сторонними учреждениями и организациями, волонтерство, общественная работа и т.д.	20	Ежемесячно
	Высокие результаты работы (по итогам предыдущего периода)	Обеспечение надлежащего состояния зданий, помещений и прилегающей территории с учетом санитарных, противопожарных и технических норм.	20	Ежемесячно

	КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ			
	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности, качественная подготовка документов, локальных нормативных актов	40	Ежемесячно
		своевременное выполнение заданий руководителя - отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	10	Ежемесячно