

**Красноярский край Ермаковский район
Администрация Ермаковского сельсовета**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

17 мая 2012 г.

с. Ермаковское

№ 140-п

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ
ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
КУЛЬТУРЫ**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьей 16 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 621-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края", Решением Ермаковского районного Совета депутатов от 15 мая 2012 N24-121-Р "Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Ермаковского сельсовета, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 N 586-п", руководствуясь статьями 30, 32 Устава Ермаковского сельсовета, постановляю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных администрации Ермаковского сельсовета, согласно приложению.

2. Контроль исполнения Постановления возложить на заместителя главы администрации сельсовета Ю.В. Сарлина.

3. Опубликовать Постановление в газете "Ведомости Ермаковского сельсовета".

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 июля 2012 года.

Глава администрации

А.Г. Шугалеев

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Ермаковского сельсовета (далее - Примерное положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 16 Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 621-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края", Решения Ермаковского сельского Совета депутатов от 15 мая 2012 г. N 24-121-Р "Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры Ермаковского сельсовета, участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 N 586-п", руководствуясь статьями 30, 32 Устава, и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, включенных в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края с 1 сентября 2011 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.

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 N 570 "Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" - 1953 рубля;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" - 2848 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

ведущего должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - 3839 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" - 5012 рублей.

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 06.07.2010 № 374-п, от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

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 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии":

профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня", - 1983 рубля;

профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня":

1 квалификационный уровень - 2019 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2 квалификационный уровень - 2462 рубля;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

3 квалификационный уровень - 2706 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

4 квалификационный уровень - 3260 рублей.

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общепрофессиональным 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 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

1 квалификационный уровень - 2019 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2 квалификационный уровень - 2130 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

1 квалификационный уровень - 2241 рубль;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2 квалификационный уровень - 2462 рубля;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

3 квалификационный уровень - 2706 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

4 квалификационный уровень - 3415 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

5 квалификационный уровень - 3858 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

1 квалификационный уровень - 2462 рубля;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2 квалификационный уровень - 2706 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

3 квалификационный уровень - 2971 рубль;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

4 квалификационный уровень - 3571 рубль;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

5 квалификационный уровень - 4169 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня":

1 квалификационный уровень - 4480 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2 квалификационный уровень - 5190 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

3 квалификационный уровень - 5589 рублей.

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням [ПКГ](#), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня":

1 квалификационный уровень - 1735 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2 квалификационный уровень - 1818 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня":

1 квалификационный уровень - 2019 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2 квалификационный уровень - 2462 рубля;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

3 квалификационный уровень - 2706 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

4 квалификационный уровень - 3260 рублей.

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2.5. 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 - 5012 рублей;

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края 06.07.2010 № 374-п, от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

главный режиссер - 5012 рублей.

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края 06.07.2010 № 374-п, от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

2.6. 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:

главный инженер - 5190 рублей;

закройщик - 3260 рублей;

макетчик театрально-постановочных макетов - 3260 рублей;

столяр - 3260 рублей.

(В редакции Постановления Правительства Красноярского края от 12.05.2011 № 256-п, от 20.09.2011 № 533-п)

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

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

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

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

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

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

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

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

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

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

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

4.3. 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:

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

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

до 80% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - заместителям руководителей учреждений;

до 60% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - главным бухгалтерам.

4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 80% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - руководителям учреждений;

до 60% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - заместителям руководителей учреждений;

до 40% от оклада (должностного оклада) ежемесячно - главным бухгалтерам.

4.3.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам:

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".

4.3.4. Выплаты по итогам работы:

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.

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).

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

4. 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.

4.4. 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.

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

4.6. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Главой Администрации района.

Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

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

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

5.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры района (без учета единого социального налога) 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. Оплата труда работников учреждений культуры за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений
культуры

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры.

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
	2674,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
	3605,0
Профессиональная квалификационная группа должностей руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	
	4706,0

Квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	
	1862,0

2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих"

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1896,0
2 квалификационный уровень	2000,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	2104,0
2 квалификационный уровень	2312,0
3 квалификационный уровень	2541,0
4 квалификационный уровень	3207,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	2312,0
2 квалификационный уровень	2541,0
3 квалификационный уровень	2790,0
4 квалификационный уровень	3353,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	2104,0

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1629,0
2 квалификационный уровень	1707,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	1896,0
2 квалификационный уровень	2259,0
3 квалификационный уровень	2541,0
4 квалификационный уровень	3061,0

5. Профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Художественный руководитель	4706,0
Главный режиссер	4706,0

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений
культуры

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ,
ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ
В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Доплата за совмещение профессий (должностей)	50
2	Доплата за расширение зоны обслуживания	50
3	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	50
4	Доплата за работу в ночное время	35
5	Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	25
6	Доплата за сверхурочную работу	25
7	Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день	25

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений
культуры

**ВИДЫ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

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			
Директор (генеральный директор) учреждения	сложность организации и управления учреждением (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 15
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 15
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 35
		превышение фактических показателей результативности деятельности	до 35

		учреждения над запланированными показателями результативности	
Заместитель директора (генерального директора)	сложность организации и управления основной, финансовой, административно- хозяйственной деятельностью учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 15
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 15
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 10
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями результативности	до 20
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными показателями	до 20

		результативности	
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор (генеральный директор) учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 40
	качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии <*>): от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Заместитель директора (генерального директора) по основной деятельности учреждения	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 10
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 10
	качество планирования и исполнения основной деятельности (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов деятельности учреждения: 100% более 100%	до 20 от 20 до 40
Заместитель директора (генерального директора) учреждения по финансовым вопросам	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 10
		своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов	до 10

		деятельности учреждения	
	качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии <*>) : от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Заместитель директора (генерального директора) учреждения по АХР	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 10
		отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 10
	качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии <*>) : от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 5
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 5

	качество планирования и исполнения бюджетной сметы учреждения (по результатам работы за отчетный месяц)	освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете учреждения, платежи по которым необходимо произвести до 5 числа следующего месяца, а также суммы положительной экономии <*>) : от 95 до 96% от 96 до 98% более 98%	 до 10 от 10 до 20 от 20 до 30
--	---	--	---

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений
культуры

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ
РУКОВОДИТЕЛЯМ, ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере: - руководителям учреждений ежемесячно; - заместителям руководителей ежемесячно; - главным бухгалтерам ежемесячно	до 120 до 80 до 60
2	За качество выполняемых работ устанавливается в размере: - руководителям учреждений ежемесячно; - заместителям руководителей ежемесячно; - главным бухгалтерам ежемесячно	до 80 до 60 до 40
3	При наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака: - при наличии ведомственного нагрудного знака (значка); - при наличии звания «заслуженный»; - при наличии почетного звания «народный»	до 10 до 25 до 35
4	Работа в сельской местности	25%
5	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями культуры	50%

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и казенных учреждений
культуры

**РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
КУЛЬТУРЫ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников культуры	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99% От 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка учреждения к новому отопительному сезону	Учреждение принято вышестоящими органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Внутри учреждения	100% 90% 80% 70% 60%