



# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОСНОВОБОРСКА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02 июня 2014

№ 1127

Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска», руководствуясь Уставом города,

### ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города, согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации города:

– от 18.05.2012 № 738 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений культуры»;

– от 31.10.2012 № 1735 «О внесении изменений в постановление администрации г.Сосновоборска от 18.05.2012 года № 738»;

– от 27.05.2013 № 938 «О внесении изменений в Постановление администрации г.Сосновоборска от 18 мая 2012 года № 738»;

– от 05.08.2013 № 1359 «О внесении изменений в постановление администрации г.Сосновоборска от 18 мая 2012 года № 738 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений культуры, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;

– от 30.10.2013 № 1815 «О внесении изменений в постановление администрации города от 18.05.2012 № 738 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений культуры, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;

– от 13.11.2013 № 1885 «О внесении изменений в постановление администрации г. Сосновоборска от 18.05.2012 № 738 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений культуры, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;

– от 02.04.2014 № 647 «О внесении изменений в постановление администрации города от 18.05.2012 № 738 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений культуры»;

– от 07.04.2014 № 697 «О внесении изменений в постановление администрации города от 18.05.2012 № 738 «Об утверждении Положения о порядке оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений культуры»;

– от 31.08.2011 № 956 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Сосновоборска, осуществляющих деятельность в области молодежной полии»;

– от 19.10.2011 № 1191 «О внесении изменений в постановление администрации города от 31.08.2011 № 956»;

– от 27.03.2012 № 420 «О внесении изменений в Постановление администрации г. Сосновоборска от 31 августа 2011 года № 956 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Сосновоборска, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, в отношении работников которых вводится новая система оплаты труда»;

– от 27.07.2012 № 981 «О внесении изменений в Постановление администрации г. Сосновоборска от 31 августа 2011 года № 956 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Сосновоборска, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, в отношении работников которых вводится новая система оплаты труда»;

– от 31.10.2012 № 1742 «О внесении изменений в Постановление администрации г. Сосновоборска от 31 августа 2011 года № 956»;

– от 11.02.2013 № 198 «О внесении изменений в постановление администрации города от 31.08.2011 № 956 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Сосновоборска, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, в отношении работников которых вводится новая система оплаты труда»;

– от 27.11.2013 № 1941 «О внесении изменений в постановление администрации г. Сосновоборска от 31.08.2011 № 956 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Сосновоборска, осуществляющих деятельность в области молодежной политики, в отношении работников которых вводится новая система оплаты труда»;

– от 11.02.2014 № 207 «О внесении изменений в постановление администрации г. Сосновоборска от 31.08.2011 № 956 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Сосновоборска, осуществляющих деятельность в области молодежной политики»;

– от 20.08.2013 № 1424 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г.Сосновоборска»;

– от 06.11.2013 № 1848 «О внесении изменений в постановление администрации города от 20.08.2013 № 1424 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г.Сосновоборска, участвующих в эксперименте по введению новых систем оплаты труда»;

– от 02.04.2014 № 645 «О внесении изменений в постановление администрации г. Сосновоборска от 20.08.2013 № 1424 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных управлению культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г.Сосновоборска».

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в городской газете «Рабочий», и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2014 года.

Глава администрации города

Б.М.Пучкин

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О ПОРЯДКЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**  
**АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ**  
**КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска», Уставом города и регулирует порядок, условия и размер оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города (за исключением муниципальных автономных учреждений в области спорта).

1.2. Система оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города (далее – руководители учреждений), включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

**II. РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА)**

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается администрацией города и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

2.2. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом руководителя управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

2.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с формулой:

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n},$$

где:

Д<sub>Оср</sub>– средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

Д<sub>Оi</sub>– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – штатная численность работников основного персонала.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности определяется согласно пункту 2.5 настоящего раздела.

2.5. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу:

в муниципальных автономных учреждениях культуры – артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива, артист драмы, артист оркестра, артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля), артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов, артист хора, артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива, артист цирка (всех жанров), артист-вокалист (солист), артисты - концертные исполнители (всех жанров), ассистент всех должностей, балетмейстер, балетмейстер-постановщик, библиограф, библиотекарь, ведущий научный сотрудник, главный балетмейстер, главный библиограф, главный библиотекарь, главный дирижер, главный научный сотрудник, главный хормейстер, главный хранитель фондов, главный художник, дирижер, концертмейстер, лектор (экскурсовод), лектор-искусствовед (музыковед), методист, научный сотрудник, организатор экскурсий, редактор, режиссер, режиссер-постановщик, репетитор по балету (вокалу), репетитор по технике речи, смотритель музейный, старший научный сотрудник, ученый секретарь, хормейстер, хранитель фондов, художник, художники всех специальностей, художник-постановщик, художник-реставратор, чтец – мастер художественного слова;

в муниципальных автономных учреждениях дополнительного образования детей – воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, преподаватель, профессор, старший преподаватель, тренер-преподаватель, учитель, учитель-логопед;

в муниципальных автономных учреждениях молодежной политики – методист, специалист по работе с молодежью, инструктор-методист, специалист по социальной работе с молодежью, психолог, начальник отдела (заведующий) учреждения (филиала учреждения), директор филиала учреждения.

### III. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Руководителям 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);

– надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Доплата руководителю учреждения, занятому на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается руководителям учреждений, имеющим оформленный в установленном Законом Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне» порядок допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных обязанностей, ежемесячно в следующих размерах:

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно», – до 20 процентов к должностному окладу, ставке заработной платы;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно», – до 10 процентов к должностному окладу.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате руководителей 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. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы за год.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются постановлением администрации города Сосновоборска по представлению Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города.

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

4.4. Размеры и условия осуществления руководителям учреждений выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ определяются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

4.5. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются в следующих размерах:

- за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 100% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для театральных, концертных и филармонических учреждений, музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа;

- руководителям учреждений культурно-досугового, библиотечного типа, учреждений дополнительного образования 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 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»;

- руководителям учреждений, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики, за опыт работы при наличии ученой степени, почетного звания, связанных или необходимых для выполнения обязанностей (функций) по замещаемой должности, в следующих размерах от должностного оклада при наличии:

- почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» – 5%;

- за награждение нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации» – 20%;

- ученой степени кандидата наук – 5%;

- ученой степени доктора наук – 10%.

4.6. Выплаты по итогам работы за год осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы за год 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.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются в рамках определенного фонда оплаты труда.

4.7. Количество средних окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, составляет:

- руководителям учреждений клубного типа – 13 должностных окладов руководителя учреждения,
- руководителям учреждений досугового типа – 6 должностных окладов руководителя учреждения,
- руководителям учреждений библиотечного типа – 17 должностных окладов руководителя учреждения,
- руководителям учреждений дополнительного образования в области культуры и искусства – 18 должностных окладов руководителя учреждения,
- руководителям учреждений молодежной политики – 20 должностных окладов руководителя учреждения.

## V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. По решению руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г. Сосновоборска руководителям автономных учреждений культуры оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1 настоящего положения.

5.3. Единовременная материальная помощь выплачивается при письменном обращении руководителя учреждения, к которому прикладываются документы, подтверждающие наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи.

5.4. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации г. Сосновоборска в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## VI. ВЫПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯМ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ЗА СЧЕТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. Руководителям Учреждений с целью повышения их мотивации к развитию учреждения устанавливается ежемесячная выплата за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Размер ежемесячной выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности не может превышать десяти процентов от средств, полученных в результате деятельности учреждения.

6.3. Конкретный размер ежемесячной выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности определяется администрацией города Сосновоборска.



Приложение 1  
к Положению о порядке оплаты  
труда руководителей муниципальных  
автономных учреждений, подведомственных  
управлению культуры, спорта, туризма и молодежной  
политики администрации города

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ  
КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА, К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ  
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Учреждения библиотечно-музейного типа:

Муниципальные автономные учреждения культуры библиотечно-музейного типа относятся к группам по оплате труда руководителей исходя из их значения в системе информационного обслуживания населения, научно-исследовательской и методической деятельности и объема работы по обслуживанию населения последующим показателям:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество экспонатовосновного фонда (тыс. ед.)	свыше 15	6 – 15	2 – 6	0,8 – 2
Количество массовых мероприятий в год (ед.)	свыше 70	50 – 70	30 – 50	10 – 30
Количество посетителей в год (тыс. чел.)	свыше 70	40 – 70	20 – 40	6 – 20
Число читателей, тыс. человек	свыше 15	свыше 10 до 15	свыше 5 до 10	от 2 до 5
Количество книговыдач, тыс.экземпляров	свыше 315	свыше 210 до 315	свыше 105 до 210	от 42 до 105

Примечание:

1. В случае, когда один из показателей (в т.ч. минимальный по «вилке») ниже на 20% установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей может устанавливаться приказом управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города с учетом следующих дополнительных условий:

- научно-исследовательская, методическая деятельность;
- инновационная деятельность по организации музейных акций, досуга различных групп посетителей;
- участие в культурных акциях местного, краевого, российского и международного уровня.

2. При отнесении учреждений библиотечно-музейного типа к группам по оплате труда руководителей учитывается общее число читателей, посетителей музея, фондов и количество книговыдач по учреждению в целом, включая показатели структурных подразделений.

Управление управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города приказом может переводить учреждения библиотечно-музейного типа, отнесенные к II – IV группам по оплате труда руководителей, при

достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также осуществлении методического руководства, на одну группу выше по сравнению с установленной по итогам работы за год на основании предоставляемых отчетов.

Основным критерием для повышения группы по оплате труда руководителей учреждений библиотечно-музейного типа являются объемные показатели, которые определяются в баллах. Общая сумма баллов объемных показателей должна составлять не менее 100 баллов.

К объемным показателям относятся:

Показатели	Количество баллов
Нестационарное обслуживание: - количество пунктов выдачи; - количество нестационарных экспозиций; - количество экскурсий вне стационара	за каждый пункт 5 баллов; за каждую экспозицию 5 баллов; за каждую экскурсию 0,5 балла
Количество работников с высшим и средним специальным образованием (не менее 80%)	10
Обслуживание особых групп пользователей (слепые, глухие, инвалиды)	10
Внедрение инновационных форм работы	10
Охват населения: - библиотечным обслуживанием не менее 40% от общего числа жителей города; - музейным обслуживанием не менее 25% от общего числа жителей города; - выставимость музейных фондов не менее 10%; - научная обработка музейных фондов не менее 10%	10 10 10 10
Реализация грантовых проектов	За каждый проект 5 баллов
Реализация программных мероприятий, направленных на профилактику правонарушений несовершеннолетних	5
Повышение квалификации работников (за одного работника)	2
Объединения по интересам (за каждое объединение)	2
Взаимодействие с организациями других ведомств при наличии Соглашения о сотрудничестве и плана работы	За каждое Соглашение 3 балла

## 2. Учреждения культурно-досугового типа:

Культурно-досуговые учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть переведены управлением культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

Основные направления деятельности культурно-досуговых учреждений устанавливаются управлением культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города, исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы учреждений культуры.

Культурно-досуговые учреждения могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителей по сравнению с группой, определенной по установленным показателям, в тех случаях, когда содержание их работы не отвечает предъявленным к ним требованиям.

### 2.1. Учреждения досугового типа:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Сумма условных единиц	свыше 500	350 – 500	200 – 350	100 – 200

Количество условных единиц определяется следующим образом:

Наименование показателя	Количество единиц
Количество клубных формирований	5 единиц за одно клубное формирование
Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника	1 единица за каждое мероприятие
Количество коллективов, имеющих звание «народный (образцовый)»	10 единиц за каждый коллектив
Количество концертов, ими данных	1 единица за каждый концерт
Количество видов платных услуг	2 единицы за каждый вид платных услуг
Реализация грантовых проектов	5 единиц за каждый проект
Реализация программных мероприятий, направленных на профилактику правонарушений несовершеннолетних	5 единиц
Повышение квалификации работников (за одного работника)	2 единицы
Взаимодействие с организациями других ведомств при наличии Соглашения о сотрудничестве и плана работы	3 единицы за каждое Соглашение
Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах	
международных	15 единиц (за каждое участие)
всероссийских	10 единиц (за каждое участие)
межрегиональных	5 единиц (за каждое участие)
региональных	4 единицы (за каждое участие)
межмуниципальных	3 единицы (за каждое участие)
районных	2 единицы (за каждое участие)
Численность участников в постоянно действующих в течение года клубных формированиях	5 единиц за каждые 20 участников художественной самодеятельности на одного работника клубного формирования

Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника определяется следующим образом:

Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе, предусмотренных в п. 2 примечаний, делится на число творческих работников, согласно п. 3 примечаний.

Численность участников в постоянно действующих в течение года клубных формированиях, на одного работника данного формирования определяется путем деления численности участников на число работников согласно п. 7 примечаний.

## 2.2. Дворцы культуры, клубы:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований	30 – 50	20 – 30	10 – 20	8 – 10
Количество массовых мероприятий в год	300 – 350	220 – 300	170 – 220	100 – 170

Для учреждений культурно-досугового типа, отнесенных к I и II группам по оплате труда, одним из обязательных условий является методическое обеспечение учреждений культуры названного типа.

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения и клубы по

интересам, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки изобразительного и декоративно-прикладного искусства, прикладных знаний и навыков, школы, студии, народные университеты, физкультурно-оздоровительные группы, другие подобные формирования.

2. К массовым мероприятиям относятся: лекции, циклы лекций, театрализованные праздники, тематические вечера, концерты, смотры-конкурсы по различным видам и жанрам народного творчества, КВН, вечера отдыха, ритуалы, обряды, выставки, творческие отчеты, устные журналы, чествование коллективов, вечера-портреты, фестивали и т.п.

3. К культурно-досуговым мероприятиям на платной основе относятся: театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города, гражданские семейные обряды и ритуалы, культурно-спортивные мероприятия, игры, показательные выступления, танцы, дискотеки, игротеки, на которые вход зрителей производится по входным билетам (абонементам) по цене, утвержденной в установленном порядке.

4. В количество массовых и культурно-досуговых мероприятий не включаются мероприятия:

- проведенные, силами сторонних организаций;

- участие в которых ограничивалось озвучиванием, предоставлением концертной программы, продолжительностью менее 20 минут (учитываются отдельно).

Традиционные межведомственные массовые праздники (День города, День Победы, День молодежи, открытие Городской Елки, Масленица и т.п.) в общее количество не включаются и учитываются отдельно.

5. К концертам относятся концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими силами (исполнителями, коллективами, бригадами) как на стационаре, так и на выездах и гастролях.

К концертам на стационаре относятся концерты, проводимые в собственных помещениях.

К выездным концертам относятся концерты, проводимые в других залах края, если коллектив (или исполнители) возвращается на базу в течение суток.

К гастрольным концертам относятся концерты, проводимые за пределами своего города, если длительность их пребывания в поездке более суток.

В количество концертов не включаются концерты, проведенные силами сторонних коллективов, культбригад, сольных исполнителей.

6. К народным (образцовым) самодеятельным коллективам относятся постоянно действующие коллективы художественной самодеятельности клубных учреждений, звание «народный (образцовый)» которым присваивается в соответствии со ст. 17 Закона Красноярского края «О культуре» от 28.06.2007 № 2-190.

7. К видам платных услуг, оказываемых населению, относятся виды услуг, утвержденные Уставом учреждения культурно-досугового типа, стоимость которых утверждена в установленном порядке.

8. К художественной самодеятельности относится форма самоорганизации населения в области народного творчества, включает в себя создание и исполнение художественных произведений силами любителей, выступающих коллективно (кружки, студии, народные театры) или в одиночку (певцы, чтецы, музыканты, танцоры, акробаты и др.).

9. К работникам коллективов художественной самодеятельности относятся: руководитель коллектива, художественный руководитель, музыкальный руководитель, хореограф, режиссер.

10. К количеству программ, имеющих в репертуаре и используемых в работе, относятся программы, утвержденные приказами директора учреждения культуры.

11. В случае, когда один из показателей (в том числе минимальный по «вилке») ниже на 15% установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда

руководителей учреждений может устанавливаться управлением культуры администрации города с учетом дополнительных условий, включающих:

- рост количества участников в действующих клубных формированиях;
- внедрение в практику новых технологий;
- активную работу с детьми и подростками на бесплатной основе;
- оценку создания и использования материально-технической базы учреждения;
- рост доли доходов от реализации платных услуг населению к общему объему финансирования.

финансирования.

### 3. Образовательные учреждения культуры:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Сумма баллов	свыше 500	351 – 500	201 – 350	до 200

Количество баллов по учреждению определяется следующим образом:

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество учащихся	за каждого учащегося	0,5
2. Наличие групп, отделений на самокупаемости (не входящих в предельную штатную численность учащихся)	за каждого учащегося	0,3
3. Многопрофильность учреждения: - по отделениям - по специализациям	за каждое отделение за каждую специализацию	10 5
4. Наличие стабильных творческих коллективов, 2 года (состав более 10 человек)	за каждый коллектив	5
5. Количество учащихся, поступивших в профильные учреждения высшего или среднего профессионального образования за истекший учебный год	за каждого поступившего	5
6. Выступления учащихся, преподавателей, творческих коллективов (дуэты, трио, квартеты и др.) и солистов на смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках городского, краевого, российского и международного уровня: - в городских, районных мероприятиях  - в краевых мероприятиях  - в российских и международных мероприятиях	за участие каждого солиста (коллектива) за призовые места: 1-е место 2-е место 3-е место  за участие каждого солиста (коллектива) за призовые места: 1-е место 2-е место 3-е место  за участие каждого солиста (коллектива) за призовые места: 1-е место 2-е место	1  6 5 4  5  20 15 10  15  30 25

	3-е место	20
7. Количество работников в учреждении с учетом совместителей	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую квалификационную категорию	1  0,5  1
8. Работа городского методического объединения	за руководство объединением, утвержденным приказом УКСТМ	до 20
9. Наличие нескольких обособленных зданий	за каждый объект	10
10. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе специализированных классов, кабинетов и мастерских в соответствии с профессиональными требованиями (класс истории искусств, хореографии; мастерские: скульптурные, декоративно-прикладного искусства; кабинеты технических средств обучения, звуко- и видеозаписи и др.)	за каждый класс, кабинет, мастерскую	10
11. Наличие библиотеки, оборудованного хранилища музыкальных инструментов, натюрмортного и методического фонда	за каждое хранилище	10
12. Наличие выставочного, актового залов	за каждое помещение	10
13. Наличие на балансе учреждения музыкальных инструментов: - струнные - кнопочные и духовые - клавишные - концертные - клавишные - остальные	за каждую единицу	0,5 1 2  4 3
14. Наличие оборудования: мольберты, натюрмортные столы, муфельные печи и др.	за каждую единицу	1
15. Наличие реквизита	за каждый костюм	до 2
16. Наличие натюрмортного, библиотечного, видео-, аудиофондов и др.	за каждый фонд	до 20
17. Работа учреждения в режиме двухсменности (начало занятий не позднее 10.00, окончание не ранее 19.30)	за работу в данном режиме	15
18. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	до 10

#### 4. Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики:

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

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

№ п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	учреждения библиотечно-музейного типа	2,7 – 2,9	2,5 – 2,7	2,3 – 2,5	2,2 – 2,3
2	учреждения культурно-досугового типа	2,7 – 2,9	2,5 – 2,7	2,3 – 2,5	2,2 – 2,3
3	образовательные учреждения культуры	2,7 – 2,9	2,5 – 2,7	2,3 – 2,5	2,2 – 2,3
4	учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	3,5 – 4,0	3,0 – 3,4	2,7 – 2,9	2,5 – 2,6

Приложение 2  
к Положению о порядке оплаты  
труда руководителей муниципальных  
автономных учреждений, подведомственных  
управлению культуры, спорта, туризма и молодежной  
политики администрации города

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ТУРИЗМА  
И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА,  
ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ  
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

**1. Учреждения клубного типа**

№	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.	Социально-значимые результаты осуществляемой деятельности в соответствии с основными целями создания учреждения	организация проведения культурно-досуговых и информационных мероприятий:	
		- увеличение количества культурно-досуговых мероприятий в сравнении с планом городских мероприятий и акций, проведенных за отчетный период;	5%
		- увеличение количества посетителей мероприятий за отчетный период;	5%
		- проведение платных культурно-досуговых мероприятий за отчетный период	5%
		организация работы клубных формирований:	
		- количество клубных формирований, действующих при КДУ постоянно;	5%
- участие клубных формирований в мероприятиях, организованных КДУ	5%		
2.	Стабильность функционирования учреждения	межведомственное взаимодействие:	
		- сотрудничество с учреждениями и организациями города;	5%
		- взаимодействие со СМИ	5%
		обеспечение безопасных условий в учреждении:	
		- отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов;	5%
		- отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих органов,	5%



		учредителя, граждан	
<b>ВСЕГО:</b>			<b>45%</b>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг	выполнение муниципального задания и осуществление финансово-хозяйственной деятельности учреждения: - исполнительская дисциплина при выполнении административных регламентов муниципальных услуг, соблюдение сроков и качества их исполнения; - своевременная сдача отчетов (по муниципальным заданиям, по предоставлению муниципальных услуг, по иным запросам учредителя)	5%  5%
4.	Экономическая эффективность деятельности учреждения	- увеличение доходов учреждения от предоставления платных услуг (над запланированными); - отсутствие кредиторской задолженности по оплате труда перед работникам (сотрудникам)	7,7%  5%
<b>ВСЕГО:</b>			<b>22,7%</b>
<b>ИТОГО:</b>			<b>67,7%</b>

## 2. Учреждения досугового типа

№	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.	Социально-значимые результаты осуществляемой деятельности в соответствии с основными целями создания учреждения	организация проведения культурно-досуговых и информационных мероприятий:	
		- увеличение количества культурно-досуговых мероприятий в сравнении с планом городских мероприятий и акций, проведенных за отчетный период;	0,5%
		- увеличение количества посетителей мероприятий за отчетный период;	0,5%
		- проведение платных культурно-досуговых мероприятий за отчетный период	0,5%
		организация работы клубных формирований:	
		- количество клубных формирований, действующих при КДУ постоянно;	0,5%
- участие клубных формирований в мероприятиях, организованных КДУ	0,5%		
		межведомственное взаимодействие:	
		- сотрудничество с учреждениями и организациями города;	0,5%
		- взаимодействие со СМИ	0,5%

2.	Стабильность функционирования учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении: - отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов; - отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	0,5%  0,5%
<b>ВСЕГО:</b>			<b>4,5%</b>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг	выполнение муниципального задания и осуществление финансово-хозяйственной деятельности учреждения: - исполнительская дисциплина при выполнении административных регламентов муниципальных услуг, соблюдение сроков и качества их исполнения; - своевременная сдача отчетов (по муниципальным заданиям, по предоставлению муниципальных услуг, по иным запросам учредителя)	0,5%  0,5%
4.	Экономическая эффективность деятельности учреждения	- увеличение доходов учреждения от предоставления платных услуг (над запланированными);	0,7%
<b>ВСЕГО:</b>			<b>1,7%</b>
<b>ИТОГО:</b>			<b>6,2%</b>

### 3. Учреждения библиотечного типа

№	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.	Социально-значимые результаты осуществляемой деятельности в соответствии с основными целями создания учреждения	обеспечение библиотечного обслуживания населения, организация музейного дела: - обслуживание социально-незащищенных групп населения (инвалиды, сироты); - обслуживание различных возрастных групп населения (дети, молодежь, взрослые); - осуществление деятельности по различным направлениям (экология, профилактика вредных привычек, эстетическое и нравственное воспитание, организация семейного чтения, профориентация, краеведение, содействие интеллектуальному развитию и т.д.); - выявление, собирание, изучение и публикация (экспонирование) музейных предметов и музейных коллекций.	5%  5%  5%
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения над запланированными:	5%

		- количество пользователей (читателей, в т.ч. удаленных);	5%
		- количество выданной литературы;	5%
		- количество, проведенных мероприятий (участие в городских, краевых акциях, мероприятиях, конкурсах);	5%
		- разнообразие клубов по интересам и их стабильная деятельность;	5%
		- пополнение электронных баз данных (электронный каталог, тематические базы данных, в т.ч. по краеведению)	5%
		межведомственное взаимодействие:	
		- сотрудничество с учреждениями и организациями города, края;	5%
		- взаимодействие со СМИ	5%
2.	Стабильность функционирования учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении:	
		- отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	5%
		- отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	5%
<b>ВСЕГО:</b>			<b>65%</b>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
3.	Обеспечение качества предоставляемых услуг	выполнение муниципального задания и осуществление финансово-хозяйственной деятельности учреждения:	
		- исполнительская дисциплина при выполнении административных регламентов муниципальных услуг, соблюдение сроков и качества их исполнения;	4%
		- своевременная сдача отчетов (по муниципальным заданиям, по предоставлению муниципальных услуг, по иным запросам учредителя);	4%
		- своевременное предоставление плана работы учреждения (месяц, квартал, год);	4%
		- проведение не запланированных мероприятий	4%
4.	Экономическая эффективность деятельности учреждения	- увеличение доходов учреждения от предоставления платных услуг (над запланированными);	4%
		- отсутствие кредиторской задолженности по оплате труда перед работниками (сотрудниками)	3,5%
<b>ВСЕГО:</b>			<b>23,5%</b>
<b>ИТОГО:</b>			<b>88,5%</b>

#### 4. Учреждения дополнительного образования

№	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и</b>			

<b>ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
1.	Результаты осуществляемой деятельности в соответствии с основными целями создания учреждения	Межведомственное взаимодействие: - наличие лауреатов конкурсов и фестивалей, в том числе международного, всероссийского, регионального, краевого, зонального уровня; - наличие учащихся, обучающихся по дополнительным предпрофессиональным общеобразовательным программам в области искусств; - наличие соглашений, договоров о совместной деятельности в части реализации образовательного процесса	5%  5%  5%
	Соблюдение установленных нормативов, предъявляемых к образовательным учреждениям	Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	5%
	Стабильность функционирования учреждения	Обеспечение безопасных условий в учреждении: - отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	5%
2.	Сложность организации и управления учреждением	- привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения; - отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя	5%  5%
	Дополнительные объемы управления	- участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ; - проведение незапланированных мероприятий	5%  5%
3.	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах (наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет)	5%
<b>ВСЕГО:</b>			<b>50%</b>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
4.	Обеспечение качества предоставляемых услуг	выполнение муниципального задания и осуществление финансово-хозяйственной деятельности учреждения: - исполнительская дисциплина при выполнении муниципальных услуг, соблюдение сроков и качества их исполнения; - своевременная сдача отчетов (по муниципальным заданиям, по предоставлению муниципальных услуг, по иным запросам учредителя); - своевременное предоставление плана работы учреждения (месяц, квартал, год); - выполнение плана учебно-воспитательной и административно-хозяйственной работы	10%  10%  5%  10%

5.	Экономическая эффективность деятельности учреждения	- увеличение доходов учреждения от предоставления платных услуг (над запланированными); - отсутствие кредиторской задолженности по оплате труда перед работниками (сотрудниками).	5% 3,7%
<b>ВСЕГО:</b>			<b>43,7%</b>
<b>ИТОГО:</b>			<b>93,7%</b>

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

Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	Отсутствие случаев	9,1%
Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	86,7 – 94,9%	20%
		95 и более %	30%
Методическая деятельность учреждения	Проведение методических мероприятий (совещаний, семинаров, консультаций, разработок)	Проведение совещаний, семинаров	10%
		Проведение консультаций, разработок	10%
<b>ВСЕГО:</b>			<b>59,1%</b>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Выстраивание эффективного взаимодействия по социальному партнерству с учреждениями, организациями разных ведомств и различных форм собственности	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности, совместных мероприятий, фактов социального партнерства	Факт наличия	15%
Результативность учреждения	Выполнение годового плана работы учреждения, муниципальных программ	Выполнение на 100%	20%
		Выполнение сверх установленных показателей	30%
<b>ВСЕГО:</b>			<b>45%</b>
<b>ИТОГО:</b>			<b>104,1%</b>