



СОСНОВОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04 февраля 2026 г.

г.Сосновоборск

№ 147-АП

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа

В целях приведения Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа, в соответствии с решением Сосновоборского окружного Совета депутатов от 28.11.2025 № 6/42-р «Об учреждении Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа и наделения его правами юридического лица и об утверждении Положения об Управлении культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа», руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 9 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», решением Сосновоборского окружного Совета депутатов от 25.12.2025 № 8/71-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского муниципального округа», статьей 31 Устава Сосновоборского муниципального округа Красноярского края,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений, находящихся в ведении Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа, согласно приложению.

2. Считать утратившим силу Постановление администрации города Сосновоборска от 01.11.2025 № 1336 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений, находящихся в

ведении Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города Сосновоборска»

3. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя Главы Сосновоборского муниципального округа по финансам и экономике (О.В. Корскова) .

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в сетевом издании «Сосновоборский округ» (доменное имя сайта в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»: sosnovoborsk-city.ru), подлежит опубликованию в окружной газете «Рабочий» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Глава Сосновоборского
муниципального округа

А.С. Кудрявцев

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ
УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Сосновоборского окружного Совета депутатов от 25.12.2025 № 8/71-р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Сосновоборского муниципального округа», Уставом округа и регулирует порядок, условия и размер оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений (далее – учреждения, руководители), находящихся в ведении Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа (за исключением муниципальных автономных учреждений в области спорта).

1.2. Условия оплаты труда руководителей определяются трудовым договором, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и Сосновоборского муниципального округа, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда руководителей, включает в себя следующие элементы оплаты труда:

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

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, 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 учреждения) определяется в Приложение 3 к Положению.

II. РАЗМЕР ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА)

2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором на основании приказа руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа 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.

Изменение должностного оклада руководителя осуществляется на основании приказа руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа с внесением соответствующих изменений в трудовой договор.

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 Сосновоборского муниципального округа 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:

$$D_{\text{Oср}} = \frac{\sum_{i=1}^n D_{\text{O}i}}{n},$$

где:

$D_{\text{Oср}}$ – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$D_{\text{O}i}$ – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n – количество штатных единиц 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 – 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, директор филиала учреждения.

III. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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 работах с вредными и (или) опасными 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» порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных обязанностей. Надбавка устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» в следующих размерах:

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» – 50 процентов;

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «совершенно секретно» – 30 процентов;

- за работу со сведениями, имеющими степень секретности «секретно» при оформлении допуска с проведением проверочных мероприятий – 10 процентов, без проведения проверочных мероприятий – 5 процентов.

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;

- специальная краевая выплата.

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы за квартал, год.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений выплачиваются в соответствии с приказом руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной Управлением культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа (далее – рабочая группа).

4.2.1. Управление культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления учреждений культуры, спорта, туризма и молодежной политики, в том числе общественных советов учреждений культуры, спорта, туризма и молодежной политики, являющуюся основанием для премирования руководителей учреждений.

4.2.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

4.2.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом.

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.

Для вновь принятых руководителей учреждений могут устанавливаться стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц в соответствии с приложением 2 до того момента, пока они не отработают полный календарный квартал (1 квартал – январь, февраль, март; 2 квартал – апрель, май, июнь; 3 квартал – июль, август, сентябрь; 4 квартал – октябрь, ноябрь, декабрь).

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

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

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 10 855 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 производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году руководителю учреждения увеличивается.

Размер увеличения, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, (1)$$

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 следующим образом:

$$Кув = (Знф1 + ((СКВ_{2026} - СКВ_{2025}) \times Кмес \times Крк) + Знф2) / (Знф1 + Знф2), (2)$$

где:

Знф1– фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Знф2– фактически начисленная заработная плата руководителя учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

СКВ₂₀₂₅– размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₆– 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 и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4.6. 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%.

4.7. Выплаты по итогам работы за квартал, год руководителям учреждений устанавливаются приказом руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа.

Выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда и осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, для повышения их материальной заинтересованности в повышении качества результатов труда.

При осуществлении выплат по итогам работы за квартал, 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.

4.8. Предельное количество средних окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или

надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, составляет:

- руководителям учреждений клубного типа – 17,5 должностных окладов руководителя учреждения,
- руководителям учреждений досугового типа – 6,1 должностной оклад руководителя учреждения,
- руководителям учреждений библиотечного типа – 11 должностных окладов руководителя учреждения,
- руководителям учреждений дополнительного образования в области культуры и искусства – 21 должностных окладов руководителя учреждения,
- руководителям учреждений молодежной политики – 62 должностных окладов руководителя учреждения.

4.9. Руководителям учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание, в соответствии с приказом руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа, выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, могут быть уменьшены до 100% в течении срока дисциплинарного взыскания.

4.10. Руководителям учреждений, не выполнившим муниципальное задание по итогам года, в соответствии с приказом руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа, выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, могут быть уменьшены до 100% на квартал, следующий за отчетным периодом. Руководители учреждений в 1 квартале года следующего за отчетным годом предоставляют в рабочую группу отчет о выполнении муниципального задания.

4.11. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в плане финансово – хозяйственной деятельности учреждения.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Финансовым управлением Администрации Сосновоборского муниципального округа и Управлением планирования и экономического развития Администрации Сосновоборского муниципального округа.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. По решению руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа руководителям учреждений 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 руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа 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 Сосновоборского муниципального округа.

**ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ
КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА,
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 экспонатов основного фонда (тыс. ед.)	свыше 15	7 – 15	3 – 7	1 – 3
Количество массовых мероприятий в год (ед.)	свыше 70	50 – 70	30 – 50	10 – 30
Количество посетителей в год (тыс. чел.)	свыше 150	70 – 150	30 – 70	10 – 30
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 руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа 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.

Руководитель Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа 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 средне-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; - выставяемость 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 приказом руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа 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 Сосновоборского муниципального округа, 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.

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.

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 приказом руководителя Управления культуры спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа 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.

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 во 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 3-е место	1 6 5 4 5 20 15 10 15 30 25 20
7. Количество работников в учреждении с учетом совместителей	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию - высшую	1 0,5 1

	квалификационную категорию	
8. Работа методического объединения	за руководство объединением, утвержденным приказом руководителя Управления культуры, спорта и молодежной политики администрации г. Сосновоборска	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	2,9 - 3,1	2,7 - 2,8	2,3 - 2,6	2,1 - 2,2
2	учреждения культурно-досугового типа	2,7 - 3,0	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 №3
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
автономных учреждений, находящихся в
ведении Управления культуры, спорта,
туризма и молодежной политики
Администрации Сосновоборского
муниципального округа

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Пределные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Учреждения клубного типа	5,0	3,6
2	Учреждения досугового типа	5,0	3,6
3	Учреждения библиотечного типа	3,2	2,8
4	Учреждения дополнительного образования	3,3	2,7
5	Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	2,5	1,9

Приложение 2
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
автономных учреждений, находящихся в
ведении Управления культуры, спорта,
туризма и молодежной политики
Администрации Сосновоборского
муниципального округа

**РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА,
ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ
СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА,
ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ 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, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.	Социально-значимые результаты осуществляемой деятельности в соответствии с основными целями создания учреждения	удовлетворённость получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг, отсутствие зафиксированных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, потребителя услуг	6
обеспечение информационной открытости и популяризация деятельности учреждения: - размещение в учреждении в доступных местах полной информации о деятельности и действующим законодательстве в сфере предоставления услуг; - размещение информации в сети Интернет (группа ГДК «Мечта», «ВКонтакте»), , информационный портал о культуре Красноярского края «Культура24»); -наличие публикаций в газете (не менее 2-х в квартал)		5	
участие (не менее одного в квартал) и победы учреждения, специалистов, клубных формирований и творческих коллективов в конкурсах, форумах (международных,		5	

		всероссийских, межрегиональных, региональных, краевых, городских)		
2.	Дополнительные объемы	разработка и реализация творческих проектов, программ	5	
		внедрение новых форм и методов работы	5	
		проведение, подготовка и совместное участие в незапланированных мероприятиях	5	
ВСЕГО:			31	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
1.	Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	- Свыше 100%	7
			- 90-100%	3
2.	Выполнение показателей по Пушкинской карте»	Наличие рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, наружной рекламе и СМИ	2	
		Достижения процента событий по программе «Пушкинская карта», ориентированных на целевую аудиторию (молодёжь от 14 до 22 лет), от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры - не менее 50%	2	
		Достижения объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» - не менее 5% ежемесячно	2	
ВСЕГО:			13	
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Обеспечение качества предоставляемых услуг	своевременность предоставления планов работы учреждения ежемесячных, годовых, статистической отчетности, других сведений по запросу учреждения	8	
		повышение квалификации работников учреждения	5	
2.	Обеспечение бесперебойной работы учреждения	стабильность функционирования учреждения, отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда	5	
3.	Организация приносящей доход деятельности	увеличение доходов учреждения от предоставления платных услуг (над запланированными); отсутствие кредиторской задолженности по оплате труда перед работникам (сотрудникам)	5,7	
ВСЕГО:			23,7	
ИТОГО:			67,7	

2. Учреждения досугового типа

№	Наименование критерия оценки результативности и качества	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному
---	--	--	---

	деятельности учреждения		окладу), ставке заработной платы, %	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Социально-значимые результаты осуществляемой деятельности в соответствии с основными целями создания учреждения	удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг	0,5	
		обеспечение информационной открытости и популяризация деятельности учреждения: - размещение в учреждении в доступных местах полной информации о деятельности и действующим законодательстве в сфере предоставления услуг; - размещение информации в сети Интернет (группа Центра досуга г. Сосновоборска, «ВКонтакте», , информационный портал о культуре Красноярского края «Культура24»); -наличие публикаций в газете (не менее 2-х в квартал)	0,6	
		участие (не менее одного в квартал) и победы учреждения, специалистов, клубных формирований и творческих коллективов в конкурсах, форумах (международных, всероссийских, межрегиональных, региональных, краевых, городских)	0,5	
2.	Дополнительные объемы	разработка и реализация творческих проектов, программ	0,5	
		внедрение новых форм и методов работы	0,5	
		проведение, подготовка и совместное участие в незапланированных мероприятиях	0,5	
ВСЕГО:			3,1	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
1.	Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	- Свыше 100%	1
			- 90-100%	0,5
2.	Выполнение показателей по Пушкинской карте»	Наличие рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, наружной рекламе и СМИ	0,2	
		Достижения процента событий по программе «Пушкинская карта», ориентированных на целевую аудиторию (молодёжь от 14 до 22 лет), от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры - не менее 50%	0,2	
		Достижения объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» - не менее 5% ежемесячно	0,2	
ВСЕГО:			1,6	
Выпаты за качество выполняемых работ				

1.	Обеспечение качества предоставляемых услуг	своевременность предоставления планов работы учреждения ежемесячных, годовых, статистической отчетности, других сведений по запросу учреждения	0,5
		повышение квалификации работников учреждения	0,5
2.	Обеспечение бесперебойной работы учреждения	стабильность функционирования учреждения, отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда	0,5
ВСЕГО:			1,5
ИТОГО:			6,2

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, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
1.	Социально-значимые результаты осуществляемой деятельности в соответствии с основными целями создания учреждения	удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг	7
		обеспечение информационной открытости и популяризации деятельности учреждения: - размещение в учреждении в доступных местах полной информации о деятельности и действующим законодательстве в сфере предоставления услуг; - размещение информации в сети Интернет (группа МАУК БМК, «ВКонтакте»), информационный портал о культуре Красноярского края «Культура24»); - наличие публикаций в газете (не менее 2-х в квартал)	7
		участие (не менее одного в квартал) и победы учреждения, специалистов, клубных формирований и творческих коллективов в конкурсах, форумах (международных, всероссийских, межрегиональных, региональных, краевых, городских)	6
2.	Дополнительные объемы	разработка и реализация творческих проектов, программ	7
		внедрение новых форм и методов работы	7
		проведение, подготовка и совместное участие в незапланированных мероприятиях	7

ВСЕГО:			41	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
1.	Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	- Свыше 100%	9
			- 90-100%	5
2.	Выполнение показателей по Пушкинской карте»	Наличие рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, наружной рекламе и СМИ		2
		Достижения процента событий по программе «Пушкинская карта», ориентированных на целевую аудиторию (молодёжь от 14 до 22 лет), от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры - не менее 50%		2
		Достижения объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» - не менее 5% ежемесячно		2
ВСЕГО:			15	
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Обеспечение качества предоставляемых услуг	своевременность предоставления планов работы учреждения ежемесячных, годовых, статистической отчетности, других сведений по запросу учреждения		8
		повышение квалификации работников учреждения		8
2.	Обеспечение бесперебойной работы учреждения	стабильность функционирования учреждения, отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда		8
3.	Организация приносящей доход деятельности	-увеличение доходов учреждения от предоставления платных услуг (над запланированными); отсутствие кредиторской задолженности по оплате труда перед работникам (сотрудникам)		8,5
ВСЕГО:			32,5	
ИТОГО:			88,5	

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

1.	Социально-значимые результаты осуществляемой деятельности в соответствии с основными целями создания учреждения	удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг	5	
		обеспечение информационной открытости и популяризации деятельности учреждения: - размещение в учреждении в доступных местах полной информации о деятельности и действующим законодательстве в сфере предоставления услуг; - размещение информации в сети Интернет (группа МАУ ДО ДШИ, «ВКонтакте»), информационный портал о культуре Красноярского края «Культура24»); - наличие публикаций в газете (не менее 2-х в квартал)	5	
		участие (не менее одного в квартал) и победы учреждения, специалистов, клубных формирований и творческих коллективов в конкурсах, форумах (международных, всероссийских, межрегиональных, региональных, краевых, городских)	9	
2.	Дополнительные объемы	разработка и реализация творческих проектов, программ	9	
		внедрение новых форм и методов работы	9	
		проведение, подготовка и совместное участие в незапланированных мероприятиях	9	
ВСЕГО:			46	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
1.	Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	Свыше 100%	8
			90-100%	3
2.	Выполнение показателей по Пушкинской карте»	Наличие рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, наружной рекламе и СМИ	2	
		Достижения процента событий по программе «Пушкинская карта», ориентированных на целевую аудиторию (молодёжь от 14 до 22 лет), от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры - не менее 50%	2	
		Достижения объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта» - не менее 5% ежемесячно	2	
ВСЕГО:			14	
Выплаты за качество выполняемых работ				
1.	Обеспечение качества предоставляемых услуг	своевременность предоставления планов работы учреждения ежемесячных, годовых, статистической отчетности, других сведений по запросу учреждения	9	
		повышение квалификации работников учреждения	9	

2.	Обеспечение бесперебойной работы учреждения	стабильность функционирования учреждения, отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда	9
3.	Организация приносящей доход деятельности	увеличение доходов учреждения от предоставления платных услуг (над запланированными); отсутствие кредиторской задолженности по оплате труда перед работникам (сотрудникам)	6,7
ВСЕГО:			33,7
ИТОГО:			93,7

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	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
1.	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан		19
2.	Методическая деятельность учреждения	Проведение методических мероприятий (совещаний, семинаров, консультаций, разработок)	Проведение совещаний, семинаров	30
			Проведение консультаций, разработок	20
ВСЕГО:				69
Выплаты за интенсивность и высокие результаты				
1.	Исполнение муниципального задания	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием	Более 100%	30
			90-100%	20
2.	Соблюдение сроков, порядка предоставления отчетности	Соответствие нормам законодательства сданных отчетных документов		10
ВСЕГО:				40
Выплаты за качество выполняемых работ				

1.	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		40
2.	Результативность учреждения	Выполнение годового плана работы учреждения, муниципальных программ	Выполнение на 100%	40
			Выполнение сверх установленных показателей	50
3.	Сложность организации и управления учреждением	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества работы учреждения		31
ВСЕГО:				121
ИТОГО:				230

Приложение 3
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
автономных учреждений, находящихся в
ведении Управления культуры, спорта,
туризма и молодежной политики
Администрации Сосновоборского
муниципального округа

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ)

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		руководитель учреждения	заместители руководителя
1	Учреждения клубного типа	5,0	3,6
2	Учреждения досугового типа	5,0	3,6
3	Учреждения библиотечного типа	3,2	2,8
4	Учреждения дополнительного образования	3,3	2,7
5	Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	2,5	1,9