



СОСНОВОБОРСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04 февраля 2026 г.

г.Сосновоборск

№ 148-АП

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения клубного типа Сосновоборского муниципального округа, функции и полномочия учредителя для которых осуществляет Управление 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, 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 работников муниципального бюджетного учреждения культуры клубного типа Сосновоборского муниципального округа, функции и полномочия учредителя для которых осуществляет Управление культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа

2. Считать утратившим силу Постановления Администрации Березовского района:

- от 10.12.2020 № 2052 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры библиотечного и клубного типа Берёзовского района, функции и полномочия учредителя для

учреждений культуры библиотечного и клубного типа Берёзовского района, функции и полномочия учредителя для которых осуществляет муниципальный отдел культуры Администрации Берёзовского района».

3. 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.

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

Глава Сосновоборского
муниципального округа

А.С. Кудрявцев

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ КЛУБНОГО ТИПА СОСНОВОБОРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА, ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ
УЧРЕДИТЕЛЯ ДЛЯ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ УПРАВЛЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
СОСНОВОБОРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение устанавливает порядок, условия и размер оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения клубного типа Сосновоборского муниципального округа (далее – Учреждение).

1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет бюджетных средств.

1.3. Положение определяет:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

оплату труда руководителя Учреждения.

1.4. Оплата труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и настоящим Постановлением.

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5881 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	8575 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11559 рубля
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	15091 рубля

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	5972 рублей
профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	6080 рублей
2 квалификационный уровень	7414 рублей
3 квалификационный уровень	8148 рубля
4 квалификационный уровень	9815 рублей

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным уровням ПКГ:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 276,0

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 498,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 943,0
2 квалификационный уровень	5 431,0
3 квалификационный уровень	5 961,0
4 квалификационный уровень	7 167,0
5 квалификационный уровень	8 367,0
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 993,0
2 квалификационный уровень	10 418,0
3 квалификационный уровень	11 219,0

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

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 481,0
2 квалификационный уровень	3 649,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 542,0

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения 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 работникам учреждения, занятым 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. Работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате 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.

4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты 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 (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.1.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, достижению положительных результатов деятельности учреждения, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, повышению личного вклада в деятельность Учреждения, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда и производятся по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты.

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

- за опыт работы работникам учреждений при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:
 - до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);
 - до 25% при наличии почетного звания «заслуженный»;
 - за сложность, напряженность, особый режим работы до 30%;
 - за работу в сельской местности до 25%;
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата

устанавливается сроком на пять лет с момента окончания образовательного учреждения;

- работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера минимальной заработной платы, предоставляется региональная выплата. Размер заработной платы для расчета региональной выплаты устанавливается Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера минимальной заработной платы, исчисленной пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленной пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.5. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы на основании следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в профессиональных конкурсах ;
- получение в соответствующем периоде ведомственных и правительственных наград, грамот, благодарственных писем;
- качество подготовки и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год – предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Выплаты по итогам работы учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков и пособий по временной нетрудоспособности.

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором.

4.4. 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.

5. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

5.2. 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), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения Учреждения к группе по оплате труда в соответствии с приложениями №№ 2-5 к настоящему Постановлению.

5.3. Группа по оплате труда руководителя Учреждения 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 № 3 к настоящему Постановлению.

5.4. Перечень должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу, устанавливается в соответствии с приложением № 4 к Постановлению.

5.5. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера для руководителя Учреждения производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения, в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда и выплачиваются в соответствии с приказом руководителя Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа.

5.8. К должностному окладу могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – до 180% от оклада (должностного оклада);

- выплаты за качество выполняемых работ – до 120% от оклада (должностного оклада);

- персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

 - руководителю Учреждения по решению учредителя:

 - за опыт работы при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

 - до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

 - до 25% при наличии почетного звания «заслуженный».

 - за сложность, напряженность и особый режим работы - до 60% от оклада (должностного оклада);

 - за работу в сельской местности - до 25%

 - выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения руководителя Учреждения за общие результаты труда по итогам работы на основании следующих критериев:

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

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

 - участие в профессиональных конкурсах;

 - получение в соответствующем периоде ведомственных и правительственных наград, грамот, благодарственных писем;

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

 - качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

 - непосредственное участие руководителя в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год – предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах

к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Выплаты по итогам работы учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков и пособий по временной нетрудоспособности.

5.9. Оценка выполнения показателей работы руководителя Учреждения осуществляется учредителем с изданием приказа Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

5.10. Предельное количество должностных окладов руководителю Учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается согласно приложению № 6 Постановления.

5.11. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю Учреждения устанавливаются на основании приказа Управления культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого Учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителя руководителя) устанавливается в кратности до 2».

6. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.2 настоящего раздела.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего пункта.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
клубного типа Сосновоборского
муниципального округа, функции и
полномочия учредителя для которых
осуществляет Управление культуры,
спорта, туризма и молодежной политики
Администрации Сосновоборского
муниципального округа

Критерии оценки результативности и качества труда за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач для определения размеров стимулирующих выплат работникам учреждения за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности Учреждения (по результатам работы за отчетный год)	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых Учреждением населению	15 - 40
	Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности Учреждения	15 - 40
	Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед Учреждением	15 – 40
	Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения	15 – 40
	Превышение фактических показателей результативности деятельности Учреждения по сравнению с запланированными	15 – 40
За интенсивность и высокие результаты работы		
Интенсивность труда (по итогам предыдущего	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	25 - 65

квартала)	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	25 - 65
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25 – 65
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения	25 – 65
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25 - 65

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
клубного типа Сосновоборского
муниципального округа, функции и
полномочия учредителя для которых
осуществляет Управление культуры,
спорта, туризма и молодежной политики
Администрации Сосновоборского
муниципального округа

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров стимулирующих выплат работникам учреждения

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка в баллах
Заведующий филиала, отдела, сектором	Стабильная деятельность филиала (отдела) по итогам предыдущего квартала (по итогам работы за квартал).	Своевременное выполнение плана работы филиала (методического отдела) и своевременность сдачи отчетности	20-40
		Внедрение инновационных форм и методов работы, активное использование информационных технологий. Информационно-аналитическая деятельность, отсутствие претензий к деятельности филиала (отдела) со стороны администрации Учреждения	20-40
Художественный руководитель Культурный организатор Режиссер массовых представлений	Стабильная деятельность клубных формирований Подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью (по итогам работы за квартал)	Стабильная деятельность творческих коллективов, рост числа участников коллективов. Увеличение числа участников кружков и студий	20-40
		Подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения. Превышение фактических показателей результативности деятельности Учреждения по сравнению с запланированными	20-40

Администратор	Стабильное функционирование технических служб Учреждения качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам работы за квартал)	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса.	20-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации Учреждения	20-40
Хормейстер, Руководитель клубного формирования, Руководитель кружка, Аккомпаниатор	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Результаты деятельности кружка, студии (количество концертных выступлений, открытых занятий, участие в конкурсах, фестивалях и т.п.);	20-40
		Своевременное выполнение заданий руководителя подразделения, систематическая работа по оформлению документации клубного формирования	20-40
Методист	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Инициация предложений и участие во внедрении проектов, направленных на совершенствование работы Учреждения. Достижение установленных показателей результатов труда. Систематическая грамотная работа с методической документацией.	10-20
		Активное участие в организации и проведении мероприятий, своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	20-40
		Отсутствие замечаний со стороны администрации	10-20
Звукорежиссер, Звукооператор, Светооператор, Фотограф	Качественное выполнение функций по обеспечению звукового сопровождения проводимых мероприятий (по	Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	10-20
		Ответственность за хранение, эксплуатацию и сохранность аппаратуры	10-20
		Творческая активность и дисциплинированность в ходе	10-20

	итогах предыдущего квартала)	подготовки и проведения мероприятий	
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации Учреждения	10-20
Художник	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Творческий подход при оформлении помещений, мероприятий, выставок. Инициация предложений и участие во внедрении проектов, направленных на совершенствование работы Учреждения. Работа клубов по интересам	20-40
		Своевременное выполнение заданий и отсутствие замечаний со стороны руководителя	20-40
Костюмер		Соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20-40
		Отсутствие замечаний работнику со стороны администрации Учреждения	10-20

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения клубного типа Сосновоборского муниципального округа, функции и полномочия учредителя для которых осуществляет Управление культуры, спорта, туризма и молодежной политики Администрации Сосновоборского муниципального округа

Критерии оценки результативности и качества деятельности Учреждения для установления руководителю учреждения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Руководитель учреждения	сложность организации и управления учреждением	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг библиотеками района	20
		Организация качественной работы с персоналом для обеспечения Учреждением высоких результатов	20
		Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждений (по результатам отчетности)	30-40
		Отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) по результатам работы за месяц	20
		Активное участие в общественной и культурной жизни района	20
		Выполнение внеплановой работы	20-30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Руководитель учреждения	обеспечение качества предоставляемых услуг	Отсутствие предписаний контролирующих органов о нарушении правил техники безопасности, правил противопожарной безопасности, санитарных норм и правил и др. инструкций	20-30
		Оперативная работа по устранению выявленных нарушений контролирующими органами	20-30
		Обеспечение сохранности кадрового состава (по результатам года)	20
		Своевременное составление установленной отчетности за год	20-40
		Отсутствие замечаний со стороны Учредителя	15
		Освоение утвержденных лимитов бюджетных обязательств (с учетом остатка средств на лицевом счете Учреждения, а также суммы экономии)	20-40

**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
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

N 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	2	3	4	5	6
1.1	Учреждения культуры культурно-досугового типа	2,7 - 3,0	2,5 - 2,7	2,3 - 2,5	2,2 - 2,3

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Учреждения культурно-досугового типа:

Культурно-досуговые учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть переведены управлением культуры администрации округа на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

Основные направления деятельности культурно-досуговых учреждений устанавливаются управлением культуры администрации 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 баллов	свыше 500	350 - 500	200 - 350	100 - 200

Количество баллов по учреждению определяется следующим образом:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Количество клубных формирований	за каждое клубное формирование	5
2	Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника	за каждое мероприятие	1
3	Количество коллективов, имеющих звание «народный (образцовый)»	за каждый коллектив	10
4	Количество концертов, ими данных	за каждый концерт	1
5	Количество видов платных услуг	за каждый вид платных услуг	2
6	Реализация грантовых проектов	за каждый проект	5
7	Реализация программных мероприятий, направленных на	наличие мероприятий	5

	профилактику правонарушений несовершеннолетних		
8	Повышение квалификации работников	за каждого работника	2
9	Взаимодействие с организациями других ведомств при наличии Соглашения о сотрудничестве и плана работы	за каждое Соглашение	3
10	Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах:	за каждое участие	
	- международных		15
	- всероссийских		10
	- межрегиональных		5
	- региональных		4
	- межмуниципальных		3
	- районных		2
11	Численность участников в постоянно действующих в течение года клубных формированиях	за каждые 20 участников художественной самодеятельности на одного работника клубного формирования	5

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.

Примечание:

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 округа, 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).

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

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

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

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

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

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

11. 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 N 2-190.

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

13. 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.).

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

15. К количеству программ, имеющих в репертуаре и используемых в

работе, относятся программы, утвержденные приказами директора учреждения культуры.

16. 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 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.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО
ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
90.04.3 Деятельность учреждений клубного типа	Художественный руководитель Руководитель клубного формирования Хормейстер Звукорежиссер Художник Светооператор Администратор Костюмер Режиссер Аккомпаниатор Руководитель кружка Звукооператор Культурный организатор Фотограф Концертмейстер Методист

**ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА),
СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО
ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО
ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения (далее - учреждение).

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

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

где $\text{ДО}_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

**КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ КЛУБНОГО ТИПА, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ
ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя Учреждения, подлежащих централизации, в год
1	Учреждения культуры клубного типа	до 20,8