



**АДМИНИСТРАЦИЯ УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.01.2026

г. Ужур

№ 21

Об утверждении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры

В соответствии с Решением Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь Уставом Ужурского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить перечень должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу согласно приложению № 1 к настоящему Постановлению.

2. Утвердить порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, согласно приложению № 2 к настоящему Постановлению.

3. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, согласно приложению № 3 к настоящему Постановлению.

4. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников учреждений дополнительного образования детей, подведомственных культуре, согласно приложению № 4 к настоящему Постановлению.

5. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем официального опубликования в специальном выпуске газеты «Сибирский хлебобоб» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 года.

Глава округа

К.Н. Зарецкий

Приложение № 1
к постановлению администрации
Ужурского муниципального округа
от 15.01.2026 № 21

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ
ПЕРСОНАЛУ

Ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
Учреждения, подведомственные Муниципальному казенному учреждению «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа»	
Учреждения культуры	В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» В соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 03.07.2008 N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» Специалист по внедрению информационных систем Светооператор Кассир билетный
Учреждения дополнительного образования детей	Преподаватель Концертмейстер Методист

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

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

2. Настоящий Порядок распространяется на учреждения культуры, включенные в перечень учреждений, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа».

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

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n},$$

где: DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

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

n - штатная численность работников основного персонала.

4. 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;
изменение группы по оплате труда

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, деятельность которых координируется муниципальным казенным учреждением «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа» (далее – Положение), разработано на основании Решения Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» и применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры (далее – Учреждение), деятельность которых координируется муниципальным казенным учреждением «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа» (далее – Учредитель) по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг».

1.2. Положение включает в себя:

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

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

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

условия выплаты единовременной материальной помощи.

1.3. Заработная плата работников учреждений состоит из окладов (должностных окладов) или ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.4. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера в отношении работников определяются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения, коллективного договора и локальных нормативных актов учреждения, а в отношении руководителя учреждения – Учредителем в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Учреждение вправе определять собственные критерии установления стимулирующих выплат, не превышая предельных размеров таких выплат, установленных настоящим Положением.

1.6. Заработная плата работников (без учета выплат по итогам работы и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета выплат по итогам работы и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе районной тарифной сетки оплаты труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Месячная заработная плата работников при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не может быть ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера труда).

1.8. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.9. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Сроки и размеры индексации определяются законом края о краевом бюджете.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, определенных в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	5 881 рубль;
должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	8 575 рублей;
должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	11 559 рублей;
должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	15 091 рубль.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии":

профессии, отнесенные к ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	5 972 рубля;
профессии, отнесенные к ПКГ "Профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня": 1-й квалификационный уровень	6 080 рублей;

2-й квалификационный уровень	7 414 рублей;
3-й квалификационный уровень	8 148 рублей;
4-й квалификационный уровень	9 815 рублей.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

заведующий филиалом, обособленным подразделением	16 828 рублей;
художественный руководитель	15 091 рубль;
главный режиссер	15 091 рубль;
главный администратор	15 091 рубль;
специалист по внедрению информационных систем	11 559 рублей;
светооператор	8 575 рублей;
кассир билетный	5 223 рубля;
художник по костюму	11 559 рублей.

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

Профессиональная квалификационная группа «Научные работники и руководители структурных подразделений»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник	11 653

2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.9. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом Учредителя.

2.10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.10.1. Работникам учреждений, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории,

присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

- главный – на 25%;
- ведущий – на 20%;
- высшей категории – на 15%;
- первой категории – на 10%;
- второй категории – на 5%.

2.10.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учётом классности в следующих размерах:

- первый класс – на 25%;
- второй класс – на 10%.

2.11. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.10 настоящего Примерного положения.

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

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

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

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;

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

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

1) размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом настоящего пункта, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

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

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

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

4) работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5. Выплаты работникам учреждений (кроме технического персонала), расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы».

IV. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы.

4.2. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей

доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

4.3. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i ,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

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

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

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

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

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

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

4.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

4.6. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

4.8. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

4.10. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

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

1) за опыт работы работникам учреждений при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

до 10% - за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15% - за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

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";

2) за сложность, напряженность и особый режим работы:

работникам учреждений в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - специалистам учреждений музейного типа, научных библиотек, специалистам детских, юношеских библиотек, учреждений клубного типа;

3) в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования;

4) персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работникам учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5) Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждения.

Работникам учреждений 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.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником учреждения времени.

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

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп, \quad (1)$$

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 или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

(2)

где:

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

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, 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 или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.12. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения;

1) выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

2) 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.

4.13. Действие положений раздела IV настоящего Положения распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

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

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

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

VI. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя) осуществляется органом, наделенным функциями и полномочиями учредителя в размере, не превышающем размера установленного Правительством края в кратности:

- руководителю учреждения библиотечного типа до 2,2;
- руководителю учреждения клубного типа до 2,2.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Учредителем 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 в соответствии с решением Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений».

6.3. 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 4 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Учредителя и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с утвержденным порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и утвержденным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг».

6.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

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

6.8. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 160% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

до 70% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

2) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

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

до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

до 80% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

3) персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам:

работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

за опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

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

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный";

за сложность, напряженность и особый режим работы:

работающим в музеях, библиотеках, учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - для музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа;

до 60% - для детских, юношеских библиотек;

специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

Руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений 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.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному руководителем учреждения времени.

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

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВув = Отп \times Кув - Отп, \quad (1)$$

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 или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка

учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

(2)

где:

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

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, 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 или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4) Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителем руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

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. 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, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

6.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.10. Количество средних окладов (должностных окладов) руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, 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:

- руководителю учреждения библиотечного типа до 8,5 в год;
- руководителю учреждения клубного типа до 8 в год.

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

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

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

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

6.13. Выплата единовременной материальной помощи производится в соответствии с разделом V настоящего Положения.

VII. Размер средств, направляемых на оплату труда руководителей и работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителям и работникам учреждений (с учетом начислений на оплату труда) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%. Исключением являются случаи, когда труд работника полностью связан с осуществлением учреждением предпринимательской деятельности.

7.2. Оплата труда работников учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

7.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленного приложением № 6 к настоящему Положению.

VIII. Заключительные и переходные положения

8.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

8.2. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям учреждений и случаев, предусмотренных пунктом 7 статьи 1 настоящего Положения.

8.3. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим Положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

Приложение № 1 к
примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ
ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОТОРЫХ
КООРДИНИРУЕТСЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ КАЗЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ
«УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ, ТУРИЗМА, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ
ПОЛИТИКИ УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**

N п/п	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	20 - 40
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	30 - 40
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	20 - 40
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	15 - 30
		превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	20 - 40
		отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5 – 10

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 2
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ
И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОТОРЫХ КООРДИНИРУЕТСЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ
КАЗЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ, ТУРИЗМА,
СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ УЖУРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**

N п/п	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	30 - 40
		выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	20 - 40
2	Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	применение в работе достижений науки и передовых методов работы	20 - 40
		участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	20 - 40
		непосредственное участие в реализации проектов, программ	20 - 50
		отсутствие нарушений трудовой дисциплины	5-10

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 3
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, КОТОРЫХ КООРДИНИРУЕТСЯ МУНИЦИПАЛЬНЫМ
КАЗЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ, ТУРИЗМА,
СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ УЖУРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**

№ п/п	Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3	4	5
1	Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала	стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала	20 - 40
			отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения	20 - 40
2	Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10 - 20
			достижение установленных показателей результатов труда	20 - 40
			отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	7,5 – 15
3	Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20 - 40
			отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20 - 40
4	Рабочие и младший обслуживающий	качественное выполнение функций по	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения	20 - 40

	персонал	содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	бесперебойного производственного и творческого процесса	
			отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20 - 40
5	Сотрудник службы безопасности	обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств	20 - 40
			отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима	20 - 40
6	Инженерно-технические работники,	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	7,5 - 15
			достижение установленных показателей результатов труда	9,5 – 20
			соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	7,5 - 15
7	Артистический персонал	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	наличие исполнительского мастерства (по результатам промежуточного тестирования и аттестации)	20 - 40
			своевременное выполнение заданий художественного руководителя коллектива	20 - 40
8	Главный библиотекарь (библиограф)	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по итогам отчетов)	20 - 40
			разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов)	20 - 40

9	Библиотекарь (библиограф)	качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда	20 - 40
		внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года)	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (минимум 1 форма в год)	20 - 40
		качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)	использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	20 - 40
10	Художественный персонал клубного учреждения	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	20 - 40
			своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	20 - 40

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 4
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОТОРЫХ КООРДИНИРУЕТСЯ
МУНИЦИПАЛЬНЫМ КАЗЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «УПРАВЛЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ, ТУРИЗМА, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»

1. Библиотеки и централизованные библиотечные системы

1.1. Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных централизованных библиотечных систем к группам по оплате труда руководителей:

N п/п	Группа по оплате труда	Среднее годовое число читателей за 3 года, тыс. человек	Среднее годовое количество книговыдач за 3 года, тыс. экземпляров
1	Централизованные библиотечные системы взрослого населения		
2	I	свыше 50	свыше 1000
3	II	35 - 50	700 - 1000
4	III	15 - 35	300 - 700
5	IV	8 - 15	160 - 300
6	Централизованные библиотечные системы для детей		
7	I	свыше 20	свыше 400
8	II	12 - 20	240 - 400
9	III	8 - 12	160 - 240
10	IV	4 - 8	80 - 160

1.2. При отнесении ЦБС к группам по оплате труда учитывается общее число читателей и количество книговыдач по системе в целом, включая показатели филиалов;

1.3. Муниципальное казенное учреждение «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа» может переводить ЦБС, 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 показателям;

2. Централизованные клубные системы

2.1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей централизованных клубных систем:

количество массовых мероприятий;

количество постоянно действующих в течение года клубных формирований.

2.2. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

2.3. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

2.4. Группы по оплате труда руководителей централизованных клубных систем:

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Количество массовых мероприятий, ед.	Свыше 8700	Свыше 8000 до 8700	Свыше 7200 до 8700	От 6000 до 7200
2	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований, ед.	Свыше 340	Свыше 325 до 340	Свыше 300 до 325	От 250 до 300

2.5. В случае, когда один из показателей, характеризующих деятельность учреждения, ниже установленного для той или иной группы по оплате труда руководителей соответствующего типа учреждения (но не более чем на 20 процентов), учреждение может быть отнесено к данной группе.

3. Музеи

3.1. Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных музеев к группам по оплате труда руководителей:

№ п/п	Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Количество экспонатов основного фонда, тыс.ед.	свыше 130	свыше 60 до 130	свыше 20 до 60	от 5 до 20
2	Количество массовых мероприятий, ед.	свыше 180	свыше 130 до 180	свыше 80 до 130	от 40 до 80
3	Количество посетителей в год, тыс. человек	свыше 300	свыше 150 до 300	свыше 80 до 150	от 20 до 80

3.2. Для музеев, имеющих филиалы, учитывается общее количество посетителей, экспонатов и массовых мероприятий, включая показатели филиала.

3.3. В случае, когда один из показателей, характеризующих деятельность учреждения, ниже установленного для той или иной группы по оплате труда руководителей соответствующего типа учреждения (но не более чем на 20 процентов), учреждение может быть отнесено к данной группе.

Приложение № 5
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ
УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)**

№ п/п	Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностног о оклада), ставки зарботной платы, %
1	2	3	4	5
1	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
2	Директор учреждения	сложность организации и управления учреждением	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	до 20
			привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
			разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
			достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
			отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками)	до 30

			учреждения (за исключением депонированных сумм)	
			выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 30 от 30 до 40 от 40 до 50
3	Заместитель директора	Сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	до 20
			разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
			привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
			достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
			выполнение показателей результативности деятельности учреждения: от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
4	Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых учреждением услуг	до 20
			привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
			отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
5	Выплаты за качество выполняемых работ			

6	Директор учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении	Отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 40
		эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90% от 90 до 100%	до 20 от 20 до 30
7	Заместитель директора по основной деятельности учреждения	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
			отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 30
8	Заместитель директора учреждения по АХР	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
			отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными	до 30
		обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 20
9	Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 10
			своевременное, полное и достоверное представление	до 15

			отчетности	
		непрерывное профессиональное образование	участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2 более 2	до 20 от 20 до 30
			применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 5
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к главному бухгалтеру со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 20

Приложение № 6
к примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА
СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА
РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ГОД

№ п/п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	Музеи	43,4
2	Библиотеки	32,4
3	Учреждения культуры клубного типа	23,9

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ КУЛЬТУРЕ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждений дополнительного образования, деятельность которых координируется муниципальным казенным учреждением «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа» (далее – Положение), разработано на основании Решения Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» и применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений культуры (далее – Учреждение), деятельность которых координируется муниципальным казенным учреждением «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа» (далее – Учредитель) по виду экономической деятельности «Образование».

1.2. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда руководителей и работников Учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.3. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением № 1 к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

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 в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов;

сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно(статья 152 Трудового кодекса РФ);

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (статья 153 Трудового кодекса РФ);

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата, размере которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) дополнительной работы (статья 151 Трудового кодекса РФ).

3.2. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда руководителей и работников в соответствии с пунктом 1.2 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного Красноярском крае, региональной выплаты.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

1) В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

2) Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работникам учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

3) Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждения.

Работникам учреждений 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.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником учреждения времени.

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

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер

специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, \quad (1)$$

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 или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), \quad (2)$$

где:

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

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, 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 или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.6. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтом объектов;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежеквартально.

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

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

C_1 балла - стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$i=1$$

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum B_i,$$

$$n_i$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом квартале;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителей руководителя учреждения, утвержденный в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности) в расчете на квартал;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово – хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки,

переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

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

где:

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

$N_{\text{отп}}$ - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$ - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.11. Экономия фонда оплаты труда направляется на стимулирующих выплат за качество и результативность труда работников или за выполнение дополнительных работ, связанных с заменой отсутствующих работников.

4.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Общий объем выплат стимулирующего характера работников (за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы и стимулирующих выплат руководителю) составляет не менее 20% от фонда оплаты труда учреждения.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера заместителю руководителя, предусматривается в размере не более 15% от общего объема выплат стимулирующих характера работников, и выделяется в бюджетной смете учреждения (плане финансово–хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю, заместителям руководителя, может направляться на стимулирование труда иных работников учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. 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).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела и в пределах фонда оплаты труда.

VI. Условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя.

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя) осуществляется органом, наделенным функциями и полномочиями учредителя в размере, не превышающем размера установленного Правительством края в кратности:

- руководителю учреждения дополнительного образования типа до 2.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается Учредителем 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 в соответствии с Решением Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений».

6.3. 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 5 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается приказом Учредителя и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с утвержденным порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и утвержденным перечнем должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование».

6.6. Заместителям руководителя зарплата устанавливается руководителем в соответствии с коллективным договором, иными локальными нормативными актами, размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 15% ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.7. Руководителю учреждения, его заместителям выплаты компенсационного характера устанавливаются в том же порядке, что и работникам учреждения. Руководителю учреждения – Учредителем, заместителю руководителя – руководителем учреждения.

6.8. Руководителю учреждения, его заместителям могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

6.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, его заместителю определяется согласно приложению № 2 к положению.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- проведение ремонтных работ;

- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

- участие в инновационной деятельности;

- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителю учреждения, его заместителю определяется согласно приложению № 6 к положению.

6.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливает Учредитель, заместителю руководителя – руководитель учреждения.

6.11. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается, но в пределах фонда оплаты труда учреждения. Конкретный

размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6.12. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителей, заместителей руководителя учреждения.

Руководителям, заместителям руководителя 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.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному руководителем учреждения времени.

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

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, \quad (1)$$

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 или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), \quad (2)$$

где:

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

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, 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 или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

VII. Порядок начисления заработной платы при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

7.1. Оплата труда педагогическим работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в учреждении применяется почасовая оплата труда педагогических работников.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

Размер оплаты за один час для педагогических работников определяется отдельно:

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 18 часов в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 20 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 24 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 25 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 30 часа в неделю;

для педагогических работников, которым установлена норма часов педагогической нагрузки 36 часа в неделю;

(т.е. педагогические работники с нагрузкой, педагогические работники с нагрузкой 30 часов в неделю и т.д.), по следующей формуле:

$$Сп = ФОТп / (4,3 * Чп), \text{ где}$$

Сп – размер оплаты за один час работы для иных педагогических работников;

ФОТп – средний месячный фонд оплаты труда конкретной группы педагогических работников, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты;

Чп – общее количество часов конкретной группы педагогических работников в неделю.

4,3 – среднее число недель в месяце.

7.2. Оплата труда иным работникам.

При расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в одно и то же рабочее время, работнику производится доплата.

Размер доплаты за один рабочий день для иных работников определяется по следующей формуле:

$$Ср = ФОТр / Чр / 249, \text{ где}$$

Ср – размер оплаты за один день работы для иных работников;

ФОТр – годовой фонд оплаты труда работников по соответствующей должности, включающий оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и персональные выплаты в соответствии со штатным расписанием;

Чр – общее количество ставок работников соответствующей должности в соответствии со штатным расписанием;

249- число рабочих дней в году.

Приложение № 1
к примерному положению об
оплате труда работников
дополнительного образования,
подведомственных культуре

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МУНИЦИПАЛЬНОМУ
КАЗЕННОМУ УЧРЕЖДЕНИЮ «УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ, ТУРИЗМА,
СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ УЖУРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования":

Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
2 квалификационный уровень	Концертмейстер	7 157
3 квалификационный уровень	Методист	8 554
4 квалификационный уровень	Преподаватель	8 912

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	4 053

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техник-программист	4 498
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
4 квалификационный уровень	Ведущий юристконсульт	7 167

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	Вахтер, рабочий по обслуживанию здания, уборщик служебных помещений	3 481

Приложение № 2
к примерному положению об
оплате труда работников
дополнительного образования,
подведомственных культуре

РАЗМЕР ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарыботной платы
11.	за опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный»<*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный» <*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	30%
22.	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <*>	40%
	при наличии почетного звания начинающегося со слова «Заслуженный». <*>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <*>	40%
	выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются:	
	за ненормированный рабочий день	30%
	за разделение рабочего дня на части	30%
	за систематические командировки (3 и более в месяц)	30%

учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) <***>	10%
учителям и иным педагогическим работникам за подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	25%
учителям и иным педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий <*****>	30%
учителям и иным педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися<*****>	25%
учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры<*****>:	
кабинетами, лабораториями	15%
учителям и иным педагогическим работникам за работу с родителями<*****>	30%
учителям и иным педагогическим работникам за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении<*****><*****>	5% за одного учащегося
воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам—преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя за перекомплект в классе (группе)	5% за одного обучающегося, воспитанника
учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями	50%
концертмейстерам за работу с хоровыми коллективами	15%

1. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом Учредителя.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.1. Педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах:

при наличии высшей квалификационной категории – на 20%;

при наличии первой квалификационной категории – на 15%;

при наличии второй квалификационной категории – 10%.

Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается

работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<***> Установление надбавки учитывает:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;

подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

<****> Установление надбавки учитывает увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K_i = \frac{\sum_{i=1}^k M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{N_n} \times 100\%,$$

где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

K_i - повышающий коэффициент;

M_i - размер выплаты за одного учащегося, принимается в размере 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

N_n - норма часов на ставку;

U_i - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

U_{cp} - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

k1

$$U_{cp} = \sum_{i=1} U_i / k1,$$

i=1

где:

k1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{cp}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в Приказе министерства образования и науки Красноярского края от 15.12.2009 N 987 "Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края", без учета нагрузки.

Приложение № 3
к примерному положению об
оплате труда работников
дополнительного образования,
подведомственных культуре

РАЗМЕР ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок,	25
		в полном объеме	50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	х	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

Приложение № 4 к примерному
положению об оплате труда
работников дополнительного
образования, подведомственных
культуре

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
(ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И
ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И
ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ)
РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Оценка в баллах
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель структурного подразделения (заведующий отделением)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30
			до 5%	10
		доля молодых специалистов от общего числа сотрудников отдела	от 20% до 40%	10
			свыше 40%	30
	Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. в квартал	до 3 шт.	20
		увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	более 4 шт.	30

			более, чем на 5%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	90-100%	80
	Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40
			участник	20
	Выплата за качество выполняемых работ			
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	15, но не более 60 в квартал	
Преподаватель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сохранность количества потребителей муниципальных услуг дополнительного образования	стабильный состав объединения по годам обучения	отсутствие отчисленных обучающихся в течение квартала	20
	Полнота реализации дополнительной образовательной программы	выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы	100% от запланированного в квартал	20
	Ведение профессиональной документации			
		полнота и соответствие документов педагога дополнительного образования (журнал, рабочие программы, календарно-	отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10

	тематический план, аналитические записки, расписание работы объединения и др.) нормативным актам, регламентирующим работу		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях различного уровня	уровень учреждения	доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30
	краевой уровень	доклад, выступление, публикация, презентация	15 за каждое, но не более 30
	межрегиональный, российский уровни	доклад, выступление, публикация, презентация	40
Непрерывное профессиональное образование	участие в профессиональном конкурсе:	сертификат участника	
	краевого уровня		10
	межрегионального уровня		15
	российского уровня		20
	победа в профессиональном конкурсе:	диплом победителя	
	краевого уровня		15
	межрегионального уровня		25
	российского уровня		40
	участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы	сертификат, свидетельство	10
Интеграция в образовательный процесс обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, детей-сирот, детей, состоящих	наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей-сирот, детей, состоящих на учете в ОВД	за каждого обучающегося	0,5 но не более 20

	на учете в ОВД			
	Организация деятельности с родителями обучающихся	проведение мероприятий с родителями (родительские собрания, совместные детско-взрослые мероприятия)	не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Результаты обучающихся	Средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатами промежуточной, итоговой аттестации)	90-100%	20
		Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:		
		краевого уровня	участие	5
			призер	15
		межрегионального уровня	участие	10
			призер	20
		российского уровня	участие	20
			призер	30
		международного уровня	участие	30
			призер	40
	Создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса	отсутствие несчастных случаев	0 случаев	10
Концертмейстер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами,	Руководство объединениями педагогов (проектными командами,	Обеспечение работы в соответствии с планом	20

	методическими объединениями, кафедрами	творческими группами, методическими объединениями)		
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в олимпиадах, конкурсах различного уровня	участвующих от общего числа обучающихся	20
			Призовое место	20
	Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое обеспечение образовательной программы	Разработка методических материалов, учебно-наглядных пособий	Наличие материалов	до 30
	Ведение профессиональной документации	Полнота и соответствие документов нормативным актам, регламентирующим работу (аналитическая информация, расписание работы объединений,	Отсутствие замечаний к документам в отчетный период	10

		отчеты и др.)		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Предъявление результатов педагогической деятельности на педагогических, методических советах, семинарах и других мероприятиях	уровень учреждения краевой уровень межрегиональный, российский	Доклад, выступление, публикация, презентация	5 за каждое, но не более 30 15 за каждое, но не более 30 40
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации	Сертификат, свидетельство	10
	Организация деятельности с родителями обучающихся	Проведение мероприятий с родителями (родительское собрание, совместные детско-взрослые мероприятия)	Не менее 1 мероприятия в квартал	5 за каждое, не более 15
Системный администратор				
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100	30
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
делопроизводитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	0 замечаний	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	0 замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20
Юрист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам	100% соответствие нормам действующего законодательства	30
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Осуществление юридических консультаций для учащихся и работников учреждения	Наличие конфликтов в учреждении	0	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы	1 предложение	10
Рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторож, дворник, уборщик служебных помещений, гардеробщик	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	70
		Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества, аварийных ситуаций	отсутствие протоколов	100
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных видов работ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	временные затраты со 100% сохранностью транспортируемого имущества до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	10 15 30
		Проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством до 1 часа до 2 часов свыше 2 часов	10 20 50

		Благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб	30

Приложение № 5 к примерному
положению об оплате труда
работников дополнительного
образования, подведомственных
культуре

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, КОТОРЫХ КООРДИНИРУЕТСЯ
МУНИЦИПАЛЬНЫМ КАЗЕННЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «УПРАВЛЕНИЕ
КУЛЬТУРЫ, ТУРИЗМА, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**

Учреждения дополнительного образования

1.1. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений дополнительного образования к группам по оплате труда руководителей:

№ 1	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	Учреждения дополнительного образования детей подведомственные культуре	Свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

1.2. Для определения объема деятельности учреждения дополнительного образования детей, подведомственного муниципальному казенному учреждению «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа», при определении группы по оплате труда руководителей оценка производится в баллах по следующим показателям:

№	Наименование показателя	Условия	Кол-во баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях (списочный состав)	из расчета за каждого обучающегося	0,5
2	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
3	Наличие предпрофессиональной образовательной программы	за каждую программу	5
4	Формирование положительного имиджа учреждения	количество публикаций в СМИ (печать, сайт учреждения, сайт муниципального образования)	1
5	Концертная деятельность	за каждую концертную программу	2
6	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника имеющего:	
		первую квалифицированную категорию	0,5
		высшую квалифицированную	1

		категорию	
7	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	наличие гранта	30
		участие в краевой программе	15
8	Наличие в учреждении стабильных творческих коллективов, действующих не менее 2-х лет (состав не менее 6 человек)	за каждый коллектив	15
9	Количество разработанных методических пособий за календарный год, согласованных методическим советом учреждения (каждое методическое пособие должно быть поставлено на учет в библиотеку учреждения)	за каждое методическое пособие	10
10	Подготовка выпускников в высшие и средние профессиональные учебные заведения по профилю культуры и искусства	за каждого поступившего в отчетном году	10
11	Достижения обучающихся на конкурсных мероприятиях:	за каждого участника:	
		краевого уровня	
		-участие	1
		-призер	5
		российского уровня	
		-участие	5
		-призер	10
		международного уровня	
		-участие	10
		-призер	15
		межрегионального уровня	
		-участие	5
		-призер	10
12	Сохранность контингента учащихся	90-100% от учащихся на начало учебного года	20

Приложение № 6 к примерному
положению об оплате труда
работников дополнительного
образования подведомственных
культуре

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЯ
ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ,
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу)
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	30%
			90-95%	10%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%
			устранение предписаний в установленные сроки	10%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным требованиям	95-100%	30%
	Эффективность финансово-	исполнение бюджетной сметы, плана	95-100%	30%

	экономической деятельности	финансово-хозяйственной деятельности	80%	20%
			70%	10%
	Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	40%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления	за каждый объект управления	10%
		участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	10%
	Выполнение учреждением муниципального задания		90-100%	30%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов	отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов	0 предписаний	20%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность штатов	90-100%	20%
отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе		0 жалоб, протоколов	20%	
количество молодых специалистов в учреждении		за каждого молодого специалиста	5%	
Заместители руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	30%
			90-95%	10%
		соответствие учреждения	отсутствие предписаний	30%

		требованиям надзорных органов	устранение предписаний в установленные сроки	10%
		соответствие ресурсного обеспечения лицензионным требованиям	95-100%	30%
	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности		95-100%	30%
			80%	20%
			70%	10%
	Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	получение учреждением финансовых средств по итогам участия в конкурсах	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	30%
		использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Дополнительные объемы и объекты управления	количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, здания и сооружения, коммунальные сети)	за каждый объект управления	10%
		количество консультаций по организации деятельности учреждений дополнительного образования	до 5 консультаций в квартал	10%
			более 6 консультаций в квартал	15%
		участие в организации внутрисистемных краевых, муниципальных мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Выполнение муниципального	сохранность контингента	90-100%	10%

	задания на оказание образовательных услуг	исполнение календаря городских массовых мероприятий с обучающимися	100%	30%
		результат участия городских команд во всероссийских мероприятиях	участие	10%
			призеры, победители	30%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90-100% от необходимого количества специалистов	40%
		% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	10%
			не менее 80% от общего числа педагогических работников	30%
		количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	30%