



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**  
**АДМИНИСТРАЦИЯ БИРИЛЮССКОГО РАЙОНА**  
**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

(в ред. от 21.08.2013 № 340, в ред. от 11.09.2013 № 375, в ред. от 24.09.2013 № 394, в ред. от 25.10.2013 № 452, в ред. от 29.09.2014 № 427, в ред. от 29.09.2014 № 429, в ред. от 01.06.2015 № 178, в ред. от 23.12.2016 № 595, в ред. от 01.02.2017 № 28, в ред. от 27.06.2017 № 270, в ред. от 05.10.2017 № 431, в ред. от 20.12.2017 № 552, в ред. от 25.09.2019 № 348, в ред. от 19.05.2020 № 201, в ред. от 07.10.2020 № 478, в ред. от 13.05.2021 № 169, в ред. от 05.05.2022 № 167, в ред. от 07.06.2023 № 255, в ред. от 10.07.2023 № 322, в ред. от 10.01.2024 № 3; в ред. от 16.05.2024 №200)

**27.06.2013**

**с. Новобирилюссы**

**№ 261**

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и спорта администрации Бирилюсского района в новой редакции.

В соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Законом Красноярского края от 29.10.2009г. №9-3864 «О новых системах оплаты труда краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 621-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края", [Постановлением](#) Правительства Красноярского края от 01.12.2009 N 622-п "Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных министерству спорта, туризма и молодежной политики Красноярского края», постановлением администрации района от 16.05.2012г. № 169 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Бирилюсского района», руководствуясь статьями 48,52 Устава Бирилюсского района, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить примерное Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и спорта администрации Бирилюсского района в новой редакции согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации района:

- «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения» от 24.05.2012г № 185;

- «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и спорта администрации Бирилюсского района» от 24.05.2012 г №186;

- «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности» от 24.05.2012 г. №187.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации по общественно-политическим, организационным и общим вопросам Е.М. Кумановскую.

4. Постановление вступает в силу в день, следующим за днем его официального опубликования в общественно-политической газете «Новый путь».

Глава администрации района

В.П. Лукша

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ РАЙОННЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**  
**БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ ОТДЕЛУ КУЛЬТУРЫ,**  
**МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СПОРТА**  
**АДМИНИСТРАЦИИ БИРИЛЮССКОГО РАЙОНА**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и спорта (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. №131 –ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании [Закона](#) Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений" и применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и спорта администрации Бирилюсского района (далее - учреждения), по видам экономической деятельности "Образование", "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; условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров; виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера работникам; единовременная материальная помощь; размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**  
**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ**  
**УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И**  
**ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ,**  
**НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ**  
**ГРУППЫ**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 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 рубля;
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 рубль;
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	15 091 рублей.

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

профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» 5 972 рублей;

профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	6 080 рублей
2 квалификационный уровень	7 414 рублей
3 квалификационный уровень	8 148 рублей
4 квалификационный уровень	9 815 рублей

2.3. 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 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» 4 496 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	5 995 рублей
2 квалификационный уровень	7 157 рубля
3 квалификационный уровень (+ методист в ММЦ)	8 554 рублей
4 квалификационный уровень	8 912 рубля

должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	7 768 рублей
2 квалификационный уровень	8 723 рублей
3 квалификационный уровень	10 060 рублей

2.4. 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 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

должности, отнесенные к ПКГ «Научные работники и руководители структурных подразделений»

1 квалификационный уровень	11 653 рубля
2 квалификационный уровень	13 087 рублей
3 квалификационный уровень	14 556 рубля
4 квалификационный уровень	14 696 рублей

2.5. 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 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4 053 рублей
2 квалификационный уровень	4 276 рублей

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень (+ специалист по работе с молодежью)	4 498 рублей
2 квалификационный уровень	4 943 рубля
3 квалификационный уровень	5 431 рублей
4 квалификационный уровень	6 854 рублей
5 квалификационный уровень	7 742 рублей

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4 943 рубля
2 квалификационный уровень	5 431 рублей
3 квалификационный уровень	5 961 рубля
4 квалификационный уровень	7 167 рубль
5 квалификационный уровень	8 367 рублей

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	8 993 рублей
2 квалификационный уровень	10 418 рублей
3 квалификационный уровень	11 219 рублей

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

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

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3 481 рубля
2 квалификационный уровень	3 649 рублей

должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	4 053 рублей
2 квалификационный уровень	4 943 рубля
3 квалификационный уровень	5 431 рубля
4 квалификационный уровень	6 542 рубля

2.7. 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:

Должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
светооператор	8 575 рублей
специалист по библиотечно-выставочной работе	11 559 рубля
специалист по обеспечению сохранности музейных предметов	11 559 рубля
специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	11 559 рубля
специалист по учету музейных предметов	11 559 рубля
художественный руководитель	15 091 рублей

2.7.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, реализующим основную деятельность учреждений культуры, устанавливаются в следующем размере:

Должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Заведующий филиалом	16 828 рубль
кассир билетный	5 223 рублей
специалист по внедрению информационных систем (в учреждениях библиотечного и музейного типов)	11 559 рубля

2.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»:

2.8.1. ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада
-------------------------	---------------------------

	(должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	8 989 рублей
2 квалификационный уровень	10 749 рублей

2.8.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не вошедшим в профессиональные квалификационные группы:

Должности, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
Методист по работе с молодежью	5 431 рублей
Инструктор по оружию, техник по оружию	5 961 рублей
Инструктор по спортивным сооружениям	7 167 рублей
Инструктор по работе с детьми	7 742 рублей

2.8.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

2.8.4. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
3 квалификационный уровень	8 599 рублей

2.8.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

2.8.6. ПКГ должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.
2 квалификационный уровень	7 931 рублей

### **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);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу 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.

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

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

Размер доплаты составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

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

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

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, выплачивается работникам учреждений, имеющим оформленный в установленном [Законом](#) Российской Федерации от 21.07.1993 N 5485-1 "О государственной тайне" порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности и постоянно работающим с указанными сведениями в силу должностных обязанностей, ежемесячно в следующих размерах:

за работу со сведениями, имеющими степень секретности "совершенно секретно", - до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

за работу со сведениями, имеющими степень секретности "секретно", - до 10 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.6. Доплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов (должностного оклада) ставки заработной платы.

#### **IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом III](#) настоящего Положения.

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

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

до 180% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

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

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

4.3.2. 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.

4.3.3. Персональные выплаты устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам:

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

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

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

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

за сложность, напряженность и особый режим работы:

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

до 100% - для театральных, концертных и филармонических учреждений, музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа;

до 60% - для детских, юношеских (молодежных) библиотек, библиотек для инвалидов по зрению;

работающим в учреждениях, специализирующихся на обслуживании инвалидов по зрению или инвалидов по слуху, в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

В целях повышения уровня оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются персональные надбавки:

- до 32 % от оклада (должностного оклада) – директору МБУ «ФСКМЖ» п. Рассвет;

- до 56 % от оклада (должностного оклада) – директору МБУ «ММЦ Бирилюсского района».

4.3.4. Выплаты по итогам работы:

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

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

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется

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

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

#### 4.3.5 Специальная краевая выплата.

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру 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 три тысячи рублей.

Руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником 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 и иных 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 выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

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

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка

в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка

в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом [критериев](#) оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложениям № 1 и 1А к Положению.

4.5. [Количество](#) должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением № 2 к Положению.

4.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной власти края, осуществляющим управление учреждениями.

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.

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

4.8. Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей учреждений, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не должна превышать среднемесячную заработную плату работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) за соответствующий календарный год более размера, предусмотренного приложением № 3 к настоящему Положению.

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

5.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам краевых государственных учреждений культуры и образования (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем:

50% - для театральных, концертных и филармонических учреждений, библиотек, учреждений кинематографии, для клубных учреждений, методических центров клубной работы;

60% - для Государственной универсальной научной библиотеки Красноярского края, музеев, образовательных учреждений сферы культуры (в том числе образовательных учреждений дополнительного образования детей).

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

## **VI. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ**

6.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Порядком.

Действие настоящего Порядка распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

Работникам учреждений устанавливаются 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

выплата за выслугу лет

персональные выплаты

выплаты по итогам работы

специальная краевая выплата

6.2. 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.

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 № 6, Приложению № 11, Приложению № 13 настоящего Положения.

6.3. 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.

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 № 7, Приложению № 10 настоящего Положения.

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

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению № 8, Приложению № 9, Приложению № 12 настоящего Положения.

6.5. Персональные выплаты устанавливаются:

6.5.1. 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";

6.5.2. За сложность, напряженность и особый режим работы:

Работникам учреждений, подведомственных отделу культуры, молодёжной политики и спорта администрации Бирилюсского района до 100%.

Работникам, специализирующимся на обслуживании инвалидов по зрению или инвалидов по слуху, в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

6.5.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из образовательных учреждений высшего образования или профессиональных образовательных учреждений и заключившим в течение трёх лет после окончания образовательного учреждения 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 образовательного учреждения высшего образования или профессионального образовательного учреждения.

6.5.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производятся работникам, 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 (минимального размера оплаты труда).

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, 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 платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

6.5.5. В целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 21 статья 4 Закона края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

6.5.6. В целях повышения уровня оплаты труда работников учреждений устанавливаются персональные надбавки:

работникам МБУ «ФСКМЖ» п. Рассвет:

- до 40 % от оклада (должностного оклада) – инструктору по спорту;

- до 45 % от оклада (должностного оклада) – медицинской сестре;

работникам МБУ «ММЦ Бирилюсского района»:

- до 130 % от оклада (должностного оклада) – специалисту по работе с молодежью;

- до 70 % от оклада (должностного оклада) – методисту;

работникам МБУДО «Новобирилюсская СШ»:

- до 38 % от оклада (должностного оклада) – медицинской сестре.

6.6. 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, 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.

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.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 300% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников.

Работникам 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 три тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником 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 и иных 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 выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждений, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times К_{ув} - Отп,$$

где:

СКВ<sub>ув</sub> – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

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

К<sub>ув</sub> – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, К<sub>ув</sub> определяется следующим образом:

$$К_{ув} = (Зпф1 + (СКВ \times К_{мес} \times К_{рк}) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка

в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

6.8. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

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

$$C = C1_{\text{балла}} \times B_j,$$

где:

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

C1балла - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

где:

Qстим - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом квартале;

Qстим.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;

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

где:

Qзп - 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;

Qгар - 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;

Qотп - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

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

где:

Qбаз - 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 без учета выплат по итогам работы;

Нотп - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в учреждении;

Нгод - количество календарных дней в плановом квартале.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат.

Положение о комиссии, а также ее состав утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при его наличии) и трудового коллектива учреждения.

## **VII. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

7.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

7.3. Размер единовременной материальной помощи определяется руководителем в пределах финансового фонда учреждения.

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

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных и казенных учреждений,  
подведомственных отделу культуры, молодежной  
политики администрации Бирилюсского района

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

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада)\. Ставки заработной платы, %
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Директор (генеральный директор) учреждения	Сложность организации и управления учреждением	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 30
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности	до 20
		Разработка и разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 30
		отсутствие кредиторской	до 30

		задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) 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
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Директор (генеральный 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

**Учреждения, осуществляющие деятельность в области  
физической культуры и спорта, за исключением учреждений  
среднего профессионального образования, осуществляющих  
деятельность в области физической культуры и спорта**

N п/п	Наименование должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы	
			наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6	
1	Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев		5%
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения	количество публикаций - 1		3%
				свыше 1		5%
		исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	свыше 100%	10%	
		непрерывное профессиональное развитие	наличие выступления с докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений - 1	3%	
				Количество выступлений - свыше 1	5%	

		реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов - 1	10%
			свыше 1	20%
	реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	90 - 100%	20%
			70 - 89,9%	10%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10%
	Результативность финансово - экономической деятельности	исполнение бюджета учреждения	95 - 100%	15%
	Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	86,7 - 94,9%	5%
			факт наличия	5%
Выплата за качество выполняемых работ				
	Результативность деятельности учреждения	сохранность контингента занимающихся	не менее 90%	30%
		отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	отсутствие случаев	3%
	управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70%	10%
		количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	за каждого молодого специалиста	1%
	обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения	участие	5%
			получение гранта	15%

			гранта (подтверждение участия приказом учреждения)		
			включение в состав сборной команды Российской Федерации учащихся, занимающихся	списки, утвержденные Министерством спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации	1% за 1 спортсмена
			зачисление учащихся, занимающихся в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	2% за 1 спортсмена
2	Заместитель руководителя, за исключением заместителей руководителя по административно-хозяйственной работе, по спортивным сооружениям	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
		ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	отсутствие случаев	5%
			наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных заместителем руководителя учреждения	количество публикаций - 1	3%
				свыше 1	5%
		исполнение муниципального задания	перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием	свыше 100%	10%
		непрерывное профессиональное развитие	наличие выступлений с докладами на совещаниях, конференциях	количество выступлений - 1	3%
				количество выступлений - свыше 1	5%

		реализация инновационных программ, проектов	количество реализуемых проектов - 1	10%
			свыше 1	20%
	реализация программы деятельности (развития) учреждения	выполнение программы деятельности (развития) учреждения	90 - 100%	20%
			70 - 89,9%	10%
		соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	10%
			устранение предписаний в установленные сроки	5%
	выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	5%
	Выплата за качество выполняемых работ			
	Результативность деятельности учреждения	сохранность контингента занимающихся	не менее 90%	30%
		отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	отсутствие случаев	3%
	управленческая культура	эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность педагогическими кадрами с первой и высшей квалификационной категорией не менее 70%	10%
		количество молодых специалистов основного персонала в учреждении	за каждого молодого специалиста	1%
	обеспечение функционирования и развития учреждения	участие в проектной деятельности с целью получения гранта (подтверждение участия приказом	участие	5%
			получение гранта	15%

		учреждения)		
		включение в состав сборной команды Российской Федерации учащихся, занимающихся	списки, утвержденные Министерством спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации	3% за 1 спортсмена
		зачисление в государственное училище олимпийского резерва	приказ о зачислении	2% за 1 спортсмена

Приложение № 2  
к Примерному положению об оплате труда  
работников муниципальных и бюджетных и  
казенных учреждений, подведомственных отделу  
культуры, молодежной политики и спорта  
администрации Бирилюсского района

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

N п/п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	2	3
1	Музеи	40,6
2	Библиотеки	28,0
3	Учреждения культуры клубного типа	34,0
4	Муниципальные учреждения физической культуры и спорта	36,0
5	Образовательные учреждения культуры (школа искусств)	40,6

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и спорта администрации Бирилюсского района

**Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей и их заместителей, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год**

№ п/п	Наименование учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников, раз	
		Руководитель учреждения	Заместители руководителя
1	МБУК «Централизованная библиотечная система» Бирилюсского района	2,3	0
2	МБУК «Бирилюсский краеведческий музей»	2	-
3	МБУК «Районный Дом культуры» Бирилюсского района	2,5	2,2
4	МБУДО «Новобирилюсская Детская школа искусств»	1,4	1
5	МБУДО «Новобирилюсская спортивная школа»	1	0
6	МБУ «Физкультурно-спортивный клуб по месту жительства» п. Рассвет	1,4	-

**Перечень должностей, профессий работников учреждений, подведомственных отделу культуры, молодежной политики и спорта, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**

Вид экономической деятельности принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
<b>I. По виду экономической деятельности "Образование".</b>	
1. Учреждения дополнительного образования детей	концертмейстер
2. Другие учреждения, осуществляющие образовательный процесс	преподаватель
<b>II. По виду экономической деятельности "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг"</b>	
1. Учреждения культуры	<p>артист хора артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива артист-вокалист (солист) артисты - концертные исполнители (всех жанров) ассистент всех должностей библиограф библиотекарь ведущий научный сотрудник главный библиограф главный библиотекарь главный дирижер главный научный сотрудник главный хормейстер главный хранитель фондов главный художник дирижер концертмейстер лектор (экскурсовод) лектор-искусствовед (музыковед) методист научный сотрудник организатор экскурсий редактор репетитор по балету (вокалу) репетитор по технике речи смотритель музейный старший научный сотрудник хормейстер хранитель фондов художник художники всех специальностей художник-постановщик чтец-мастер художественного слова</p>

2. Учреждения физической культуры и спорта

тренер – преподаватель;  
инструктор-методист  
старший тренер-преподаватель  
педагог-организатор  
социальный педагог  
педагог дополнительного образования

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

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

Настоящий Порядок распространяется на учреждения осуществляющие деятельность в сфере дополнительного образования детей и культуры участвующие в эксперименте по введению новой системы оплаты труда.

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

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

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

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

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

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.

Приложение № 6  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений,  
подведомственных отделу культуры,  
молодежной политики и спорта  
администрации Бирилюсского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ  
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ  
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	15 - 25
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	15 - 25
	разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед учреждением	15 - 25
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения	15 - 25
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	15 - 25

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 № 7  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений,  
подведомственных отделу культуры,  
молодежной политики и спорта  
администрации Бирилюсского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАНИЯ  
В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ**

Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	15 - 40
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	15 - 40
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25 - 50
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	25 - 65
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	25 - 65

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 № 8  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений,  
подведомственных отделу культуры,  
молодежной политики и спорта  
администрации Бирилюсского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ОБРАЗОВАНИЯ  
В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Заведующие структурным подразделением, филиалом	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
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	15 - 25
Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	15 - 25
		достижение установленных показателей результатов труда	20 - 40
		отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	7,5 - 15
Педагогические работники	уровень успеваемости учащихся (по итогам	успеваемость (допуск к экзамену, сессии) - 100%	20 - 40

(преподаватели, концертмейстеры)	предыдущего семестра)	повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	7,5 - 15
	качество подготовки учащихся (по итогам предыдущего семестра)	качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации)	9,5 - 20
	качество подготовки учащихся (по итогам учебного года)	наличие лауреатов конкурсных мероприятий (по результатам творческой, концертно-выставочной деятельности)	7,5 - 15
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
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
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	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	20 - 40

	итогах предыдущего года)		
	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
Главный хранитель (хранитель) фондов музея	качество планирования и выполнения основной деятельности (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	40 - 75
Ученый секретарь музея	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременная организация конференций, совещаний, семинаров, заседаний Ученого совета	40 - 75
Музейный смотритель музея	обеспечение надлежащей защиты экспонатов на вверенной ему экспозиционной площади (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие порчи и хищения экспонатов	40 - 75
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 № 9  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений,  
подведомственных отделу культуры,  
молодежной политики и спорта  
администрации Бирилюсского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Должность	Критерии	Содержание критерия	Предельный размер стимулирующих выплат (баллы)
<b>Выплаты по итогам работы за месяц</b>			
Работники	участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, связанных с уставной деятельностью учреждения, предусмотренных планом мероприятий, утвержденным руководителем учреждения, проводимых учреждением	наличие результатов по итогам участия в мероприятии	5
	выполнение заданий особой важности и сложности	оперативное и качественное выполнение порученных заданий	5
<b>Выплаты по итогам работы за месяц</b>			
Работники	обеспечение своевременного составления, утверждения, предоставления отчетной и иной документации, выполнение заданий, связанных со сбором, анализом и обобщением больших объемов информации	качество составления, представление в установленные сроки	5

	участие в организации и реализации мероприятий различного уровня связанных с уставной деятельностью учреждения, предусмотренных планом мероприятий, утвержденным руководителем учреждения, и (или) внеплановых мероприятий, проводимых учреждением	оперативное и 5 результативное выполнение плановых мероприятий, внеплановых поручений, отсутствие замечаний, соответствие установленным срокам	
--	--	---	--

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 № 10  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений,  
подведомственных отделу культуры,  
молодежной политики и спорта  
администрации Бирилюсского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Категория работников	Критерии оценки	Оценка для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Методист	проведение консультаций, мастер-классов для физических лиц, для работников органов по делам молодежи, для организаций и учреждений, занимающихся реализацией молодежных проектов	оценивается по количеству проведенных консультаций, мастер-классов (подтверждение: журнал регистрации)	до 3 консультаций – 5 баллов 4 консультации и более – 10 баллов
	Подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях Учреждения в Интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации	оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов (подтверждение: скриншот или ссылки для интернет-материалов, CD или DVD для радио и телевидения, ксерокопии для печатных средств массовой информации)	до 3 информационных материалов – 15 баллов 4 информационных материала и более – 20 баллов
	Организация участия молодежи района в конкурсах, проектах,	Подтверждение: приказ, письмо, журнал	Количество участников, участвующих в

Категория работников	Критерии оценки	Оценка для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
	мероприятиях различного уровня	регистрации участников	конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня: От 1 до 7 человек – 5 баллов От 8 до 15 человек – 10 баллов От 16 до 30 человек – 15 баллов От 31 и более человек – 20 баллов
	выполнение работы по реализации флагманской программы молодежной политики или инфраструктурного проекта для достижения целей деятельности отдела в соответствии с планом работы и методическими рекомендациями	Выполнение плана (краевого и местного) Проведение внеплановых мероприятий (добавляется при условии выполнения плана)	- 10 баллов  - 5 баллов
Специалист по работе с молодежью	подготовка и размещение информации о проектах и мероприятиях Учреждения в Интернете, на телевидении, радио и в печатных средствах массовой информации	оценивается по количеству подготовленных и размещенных информационных материалов (подтверждение: скриншот или ссылка для интернет-материалов, CD или DVD для радио и телевидения, ксерокопии для печатных в СМИ)	до 3 информационных материалов – 15 баллов; 4 информационных материала и более – 20 баллов
	Сбор и анализ актуальных потребностей молодежи по результатам вопросов	Подтверждение: аналитическая записка, отчет, анкеты, скрин	10 баллов

Категория работников	Критерии оценки	Оценка для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
	консультирования	интернет ресурса	
	выполнение работы по реализации флагманской программы молодежной политики или инфраструктурного проекта для достижения целей деятельности отдела в соответствии с планом работы и методическими рекомендациями	Выполнение плана (краевого и местного) Проведение внеплановых мероприятий (добавляется при условии выполнения плана)	- 10 баллов  - 5 баллов
	Организация участия молодежи района в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня	Подтверждение: приказ, письмо, журнал регистрации участников	Количество участников, участвующих в конкурсах, проектах, мероприятиях различного уровня: От 1 до 7 человек – 5 баллов От 8 до 15 человек – 10 баллов От 16 до 30 человек – 15 баллов От 31 и более человек – 20 баллов

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 № 11  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений,  
подведомственных отделу культуры,  
молодежной политики и спорта  
администрации Бирилюсского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Категория работников	Критерии оценки	Оценка для ежемесячного установления выплат	Предельное количество баллов
1	2	3	4
Методист, специалист по работе с молодёжью	Наличие положительных отзывов по методическим рекомендациям, материалам в печатных изданиях и Интернете, телевизионных сюжетов о проведенных мероприятиях или реализуемых проектах от сторонних организаций	подтверждение: методические рекомендации, письмо, диплом, копия материала из средств массовой информации, скриншот или ссылка с Интернета, копия телевизионного сюжета на DVD-диске	материал в средствах массовой информации – 5 баллов благодарственное письмо – 5 баллов материал в интернете – 5 баллов
	Вовлечение несовершеннолетних от 14 до 18 лет, находящихся в социально опасном положении и трудной жизненной ситуации к участию в проектах и мероприятиях, проводимых учреждением	Подтверждение: журнал регистрации	Количество человек: Категории СОП: 2 балла за каждого СОП, но не более 10 баллов
	Разработка методических материалов, в том числе для реализации мероприятия	Подтверждение: методические материалы, положение о мероприятии, инструкции	Количество разработанных/изданных материалов: 1 и более методическое пособие – 5 баллов Аудио или видео материал – 5 баллов

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 № 12  
к Положению  
об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений,  
подведомственных отделу культуры,  
молодежной политики и спорта  
администрации Бирилюсского района

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ В  
ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА И УЧРЕЖДЕНИЙ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И  
СПОРТА**

Старший инструктор-методист, инструктор-методист, старший методист, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор-методист адаптивной физической культуре адаптивному спорту	Выплата за качество выполняемых работ				
	Выполнение плана методической работы	Ежемесячно	100%	100	
	Достижения педагогических и тренерских, тренерско-преподавательских кадров, участие в профессиональных конкурсах	Ежемесячно/ежегодно	- степень участия в подготовке победитель	100	
			призер	80	
			участник	50	
	Разработка проектов, методических материалов	Ежеквартально/ежегодно	- наличие собственных проектов, методических материалов	1	50
			свыше 1	100	
	Распространение педагогического опыта	Ежемесячно/ежегодно	- количество подготовленных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50
			свыше 1	100	
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов и тренеров, тренеров-преподавателей	Ежемесячно/ежегодно	- проведение и (или) организация мастер-классов для педагогов, тренеров, тренеров-преподавателей по трансляции методов, форм, технологий	1	50
свыше 1			100		
- количество педагогов, тренеров, имеющих индивидуальный план самообразования			30 - 99,9%	100	

			- количество педагогов, имеющих индивидуальный план самообразования	
			100%	150
			- методическое сопровождение аттестации за присвоенные категории:	
			высшую	100
			первую	50
	Представление результатов деятельности педагогов, тренеров, тренеров-преподавателей на педагогических, методических, тренерских советах, семинарах	Ежемесячно	- количество выступлений на педагогических мероприятиях	
			1	50
			свыше 1	100
	Представление достижений обучающихся, спортсменов на соревнованиях и конкурсных мероприятиях различного уровня	Ежемесячно/ежеквартально	- участие в мероприятии краевого уровня (за каждого обучающегося, спортсмена); - степень участия в мероприятиях и конкурсах: участие в мероприятии	
			краевого уровня	30
			межрегионального	50
			федерального уровня	100
	Результативность освоения содержания программы обучающимися	Ежемесячно/1 раз в полугодие	- средний процент освоения содержания программы обучающимися (по результатам промежуточной аттестации)	
			70%	50
Инструктор по спорту	Выплата за качество выполняемых работ			
	Профессиональное развитие	Ежеквартально	- количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах	

			1	50
			свыше 1	100
	Качество проведения мероприятий различного уровня в соответствии с планом	Ежемесячно	- оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний  - наличия диплома, грамоты	50  100
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Ежеквартально	- освоение инновационных технологий и их применение в практике работы	50
1			50	
свыше 1			100	
			- выстраивание образовательного процесса с учетом запросов спортивно одаренных детей  проведение мониторинга	100
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	Выплата за качество выполняемых работ			
	Эффективность организации спортивной подготовки	Ежемесячно/ежегодно	- участие обучающихся в соревнованиях различного уровня	
			80 - 90% контингента	50
			90 - 100%	100
			- обучающиеся, выполнившие контрольно-переводные нормативы 90 - 100% контингента	100
			- положительная динамика прироста индивидуальных показателей выполнения программных требований по уровню подготовленности обучающихся	
			положительная динамика у 80 - 90% обучающихся	50
			90 - 100%	100
			- обучающиеся, получившие спортивные разряды и звания (по факту присвоения, подтверждения массовых разрядов)	
			1 разряд	20
КМС			40	
МС	60			
МСМК	80			
ЗМС	100			

			- включение обучающихся в составы спортивных сборных команд (за каждого обучающегося) спортивная сборная команда Красноярского края Российской Федерации	50 100
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, учебно-тренировочными мероприятиями	Ежеквартально/ ежегодно	- разработка и реализация проектов и программ  1  свыше 1	50 100	
Сохранность контингента обучающихся	Ежеквартально	- в течение учебного года  - группы начальной подготовки (свыше 80%), учебно-тренировочные группы (свыше 70%), группы спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства (свыше 80%)  - группы спортивного совершенствования и высшего спортивного мастерства (свыше 90%)	100 150	
Повышение профессионального мастерства	Ежеквартально	- проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий  1  свыше 1  - участие в профессиональных конкурсах  участник  призер  победитель  - выступление на научно-практических мероприятиях  1  свыше 1  - оформленное выступление в форме статьи, презентации  1  свыше 1	50 100 25 50 100 50 100 50 100	

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации учебно-тренировочного процесса	Ежемесячно/ежеквартально	- освоение информационных технологий и применение их в практике работы (использование компьютерных программ, интернет-технологий)  1  свыше 1  - освоение индивидуально-ориентированных технологий наличие индивидуальной программы, плана  - применение здоровьесберегающих технологий отсутствие случаев травматизма  - работа в летней оздоровительной кампании	50  100  100  100  100
	Осуществление учебно-тренировочного процесса со спортсменами/спортсменами-инструкторами/обучаемыми, спортсменами-ведущими	Ежеквартально/ежемесячно	- выполнение индивидуального плана 100% спортсменом/спортсменом-инструктором/обучаемым (за каждого), карта учета выполнения индивидуального плана/учет по журналу групповых занятий	100
	Проведение профилактических антидопинговых мероприятий	1 раз в полугодие/ежег одно	- отчет о проведенном мероприятии	100
	Включение обучающегося в список кандидатов спортивной сборной команды Российской Федерации	1 раз в полугодие/ежег одно	- факт включения (за каждого)	100 70
	Включение обучающегося в список кандидатов спортивной сборной команды Красноярского края	1 раз в полугодие/ежег одно	- факт включения (за каждого)	50 30
Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, массажист, фельдшер	Выплата за качество выполняемых работ			
	Ответственное оформление документации (журнал, путевой лист, направление, справка и др.)	Ежемесячно	- реализация мероприятий 100%	100
	Освоение эффективных методов научно-методического, медико-биологического сопровождения	Ежемесячно	- внедрение современных восстановительных методик  1  свыше 1	50  100

	спортивной подготовки		- внедрение современных методик функциональной диагностики 1 свыше 1	50 100
	Участие в проведении спортивного отбора	Ежемесячно	- внедрение современных методик (свыше 1)	100
	Инициатива и творческий подход к выполнению работы	Ежемесячно	- внесение предложений по повышению качества спортивной подготовки 1 свыше 1	50 100
			- предложение по эффективной организации тренировочного процесса 1 свыше 1	50 100
			- проведение мероприятий с обучающимися по профилактике травматизма и применению допинга 2 свыше 2	50 100
Качественное выполнение восстановительного массажа		- отсутствие зафиксированных жалоб со стороны получателей услуги	100	

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И ВАЖНОСТИ ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ  
В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА И УЧРЕЖДЕНИЙ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ  
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА**

Категория работников	Наименование критерия оценки	Периодичность оценки	Наименование и значение (индикатор) показателя критерия	Предельное количество баллов
1	2	3	4	5
Старший инструктор-методист, инструктор-методист, старший методист, методист, старший инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций, инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	- отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан	100
	Ведение профессиональной документации	Ежемесячно	- полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации (планы, аналитические справки, статистический учет результатов, календарный план физкультурно-массовых мероприятий)	100
			- своевременная подготовка локальных нормативных актов	100
	Организация и выполнение планов работы на месяц, на год	Ежемесячно	- выполнение планов	100
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов спортивной подготовки	Ежеквартально	- наличие оформленных программ, технологий, планов, методов у педагогических, тренерских, тренерско-преподавательских кадров	50
более 1			100	
Соблюдение требований и правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной	Ежемесячно	- требования, правила и нормы соблюдаются полностью  отсутствие замечаний	200	

	безопасности и охраны труда, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности			
	Разработка, участие в разработке и сопровождение реализации дополнительной образовательной программы спортивной подготовки, дополнительной общеразвивающей программы в области физической культуры и спорта	Ежеквартально	- разработка и участие в разработке 1 программа более 1 - сопровождение выполнения учебного плана, программы	50 100 100
	Работа по профориентации обучающихся, спортсменов	Ежегодно	- количество поступивших в учебные заведения спортивной направленности до 10% 10 - 20% свыше 20%	30 50 100
	Внедрение и использование в работе новых методов, технологий, оборудования или программного обеспечения	Ежеквартально/ ежегодно	- акт о внедрении, приказ 1 свыше 1 - использование в работе новых методов, технологий, оборудования, программного обеспечения до 3 свыше 3	50 100 50 100
	Повышение квалификации	Ежеквартально	- количество документов, подтверждающих участие в образовательных программах, мероприятиях - семинар, конференция, курсах, вебинарах 1 свыше 1	50 100
	Методическое обеспечение тренировочного процесса/учебно-тренировочного процесса	Ежемесячно/ежегодно	- разработка необходимой рабочей документации (положений о конкурсах, соревнованиях, диагностического инструментария и аналитических материалов) до 3	60

			свыше 3	100
	Участие в отраслевых и межотраслевых методических и экспертных советах, проектных командах, аналитических и исследовательских группах	Ежеквартально	1	50
			свыше 1	100
Инструктор по спорту	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация, проведение и участие учреждения в мероприятиях различного уровня	Ежемесячно	- оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний	100
			- уровень мероприятия:	
			уровень учреждения	25
			краевой	50
			всероссийский	100
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	- отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан	100
Соблюдение требований и правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности	Ежемесячно	- требования, правила и нормы соблюдаются полностью  отсутствие замечаний	200	
Инициатива и творческий подход к организации деятельности	Ежемесячно	- внесение предложения по качественному и эффективному проведению мероприятий		
		до 2 предложений	50	
		свыше 2	100	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Ежеквартально	- полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100	
		- своевременная подготовка локальных нормативных актов	100	
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель,	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к своим	Ежемесячно	- отсутствие обоснованных обращений обучающихся,	100

тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	обязанностям		родителей по поводу конфликтных ситуаций, а также замечаний к деятельности сотрудника	
	Соблюдение требований и правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности	Ежемесячно	- требования, правила и нормы соблюдаются полностью  отсутствие замечаний	200
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, планы)	Ежемесячно	- полнота и соответствие требованиям	100
	Участие в разработке дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорту	Ежеквартально/ежегодно	- степень участия, факт внедрения в практику  1	50
			свыше 1	100
Обеспечение методического уровня организации учебно-тренировочного процесса	Ежеквартально/1 раз в полгода	- разработка учебно-методического комплекта, обеспечивающего реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорту, учебно-тренировочных мероприятий  1	50	
		свыше 1	100	
		- наличие материалов по распространению педагогического опыта: публикаций (статей), методических пособий  1	50	
		свыше 1	100	
		- наличие позитивных публикаций в СМИ о работе или размещение материалов самого тренера-преподавателя на сайте  1	50	

			свыше 1 - реализация специализированных образовательных программ (модулей) 1 свыше 1 - реализация специализированных образовательных программ (модулей) по работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), с особыми образовательными потребностями (ООП) 1 свыше 1	100 50 100 50 100
	Ведение профессиональной значимой деятельности	Ежемесячно	- руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями) на уровне учреждений, на краевом уровне 1 свыше 1 - участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа на уровне учреждений, на краевом уровне 1 свыше 1 - участие в общественных органах управления учреждения - участие в культурно значимых мероприятиях, повышающих имидж организации	50 100 50 100 100 100
	Участие в кластерном (сетевом) подходе реализации программ дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорту	Ежеквартально/ ежегодно	- наличие договоров с организациями по кластерному (сетевому) взаимодействию	100

Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра по физиотерапии, массажист, фельдшер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Участие в конференциях, семинарах профессиональных обществ и ассоциаций	Ежеквартально	- участие в качестве докладчика  - участие в качестве слушателя	100  50
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Ежемесячно	- отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан	100
	Соблюдение требований и правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда, санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности	Ежемесячно	- требования, правила и нормы соблюдаются полностью  отсутствие замечаний	200
	Проведение санитарно-просветительной работы (лекции, беседы, выступления и публикации в СМИ)	Ежемесячно	- выступления и (или) публикации в СМИ (1 шт.)	100
			- лекция, беседа (1 шт.)	100
			- санбюллетень (1 шт.)	100
	Соблюдение санэпидрежима	Ежемесячно	- отсутствие замечаний	100
	Обеспечение текущего медицинского наблюдения за обучающимися, спортсменами во время тренировок	Ежемесячно	- выполнение плана работы 100%	100
	Своевременно и в полном объеме выполнение назначений врача	Ежемесячно	- оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний	100
Внесение предложений по усовершенствованию и расширению спектра оказываемых медицинских услуг для обучающихся, спортсменов	Ежемесячно	- количество проведенных профилактических мероприятий  3	50	
		свыше 3	100	