



**Красноярский край  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
Тюхтетского района  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

18.05.2012

с. Тюхтет

№144-п

Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры

В соответствии с Порядком проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края, утвержденного постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 №586-п, в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864, решением Тюхтетского районного Совета депутатов от 15.05.2012 №5-100 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Тюхтетского района», ст. 36 Устава района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, согласно приложению.

2. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы администрации района по экономике и финансам Е.А. Кориш.

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Голос Тюхтета» и разместить на официальном сайте администрации Тюхтетского района в сети Интернет.

4. Настоящее Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Голос Тюхтета», но не ранее 01.07.2012 г.

Глава района

Г.П. Дзалба

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО  
ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И  
КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ И  
КАЗЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, (далее - Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными бюджетными учреждениями культуры, (далее по тексту - учреждения), и их работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

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.

2. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

2.4. Персональные выплаты:

за квалификационную категорию;

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона края от 29.10.2009 N 9-3864 "О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений".

2.5. Выплаты по итогам работы.

2.6. 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.

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

4. 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:

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

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).

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

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;

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

где:

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

$Q_{\text{гар}}$  – 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;

$Q_{\text{отп.}}$  – 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:

$Q_{\text{баз}}$  – 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 периоде без учета выплат по итогам работы;

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

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

## II. ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

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

2. 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 N 1 к настоящему Порядку.

## III. ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

1. 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.

2. 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 N 2 к настоящему Порядку.

## IV. ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

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

2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению N 3 к настоящему Порядку.

## V. ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ

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

1.1. За квалификационную категорию:

1.1.1. С целью стимулирования работников учреждений, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

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

1.1.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- первого класса - 25%;
- второго класса - 10%.

1.2. 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".

1.3. За сложность, напряженность и особый режим работы:

1.3.1. Работникам библиотек, учреждений клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - для библиотек, учреждений клубного типа;

до 60% - для детских библиотек.

1.4. 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.

1.5. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному

работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае:

если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году.

## VI. ВЫПЛАТЫ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

1. 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.

2. 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.

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

Приложение N 1  
к видам, условиям,  
размеру и порядку выплат  
стимулирующего характера,  
в том числе критериям  
оценки результативности  
и качества труда работников  
муниципальных бюджетных  
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 МУНИЦИПАЛЬНЫХ  
БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ 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 (по результатам работы за отчетный год) | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению | 15-25           |
|   | привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения     | 10-25           |
|   | разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением            | 10-50           |
|   | достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения               | 10-70           |
|   | превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными      | 10-30           |

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 N 2  
к видам, условиям,  
размеру и порядку выплат  
стимулирующего характера,  
в том числе критериям  
оценки результативности  
и качества труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений культуры

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ  
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ  
УЧРЕЖДЕНИЙ**

| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия 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) | 25-50           |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)     | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы   | 25-65           |
|  | Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения                         | 25-65           |
|  | Непосредственное участие в реализации проектов, программ  | 15-70           |

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 N 3  
к видам, условиям,  
размеру и порядку выплат  
стимулирующего характера,  
в том числе критериям  
оценки результативности  
и качества труда работников  
муниципальных бюджетных  
учреждений культуры

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ  
РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ  
КУЛЬТУРЫ**

| Должность   | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ                         | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ  | Оценка в баллах |
|---|---|--|-----------------|
| 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           |
|   |   | отсутствие аварий, чрезвычайных ситуаций и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины                                     | 10-20           |
|   |   | отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | 10-20           |
|   |   | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов                 | 20-40           |
| Бухгалтер   | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего         | отсутствие возвратов документов на доработку   | 7,5-15          |
|   |   | своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка                                       | 10-20           |

|  |   |   |        |
|--|---|---|--------|
|  | квартала)   |   |        |
|  | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)                     | отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки   | 7,5-15 |
|  |   | своевременное, полное и достоверное представление отчетности  | 10-20  |
|  |   | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения                            | 10-20  |
|  | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности  | 10-20  |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал |   | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса               | 20-40  |
|  | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)                    | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения  | 20-40  |
| киномеханики                             |   | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения  | 7,5-15 |
|  | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)                    | достижение установленных показателей результатов труда  | 9,5-20 |
|  |   | продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования   | 7,5-15 |
|  |   | организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов)                          | 20-40  |
| Главный библиотекарь (библиограф)        | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)                    | 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   | 20-40  |
|  |   | достижение установленных показателей результатов труда  | 20-40  |

|  |   |   |       |
|--|---|---|-------|
|  | предыдущего квартала)   |   |       |
|  | внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года)  | внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 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 |
| Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций | 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.