



АДМИНИСТРАЦИЯ БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13.01.2026г.

г. Боготол

№ 0012-п

Об утверждении Примерного положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Боготольского окружного Совета депутатов от 23.12.2025 № 2-86 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа», руководствуясь Уставом Боготольского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа согласно приложению.

2. Постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на официальном сайте в сети «Интернет».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы Боготольского муниципального округа по экономическому развитию.

4. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2026.

Глава Боготольского
муниципального округа

А.В. Байков

Сысоева Татьяна Валерьевна
2-49-54
Иванова Марина Юрьевна
6-35-57

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О ВИДАХ, УСЛОВИЯХ, РАЗМЕРАХ И ПОРЯДКЕ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЛАСТИ КУЛЬТУРЫ
БОГОТОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

1. ВИДЫ И РАЗМЕР ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Настоящее Примерное положение о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа (далее – Порядок), регулируют отношения, возникающие между муниципальными учреждениями (далее - 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.

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

3. Работникам Учреждений в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

3.2. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

3.3. выплаты за качество выполняемых работ;

3.4. персональные выплаты:

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы;

за работу в сельской местности;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае;

3.5. специальная краевая выплата;

3.6. выплаты по итогам работы.

4. 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.

5. 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.

6. В учреждениях применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты 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).

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

где:

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

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

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

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

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.

2. 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 № 1 к настоящему Порядку.

3. 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 № 2 к настоящему Порядку.

4. 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 № 3 к настоящему Порядку.

5. 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. Педагогическим работникам учреждений в зависимости от профессиональной квалификации и компетентности в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- при наличии высшей квалификационной категории - 20%;
- при наличии первой квалификационной категории - 15%.

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

- до 200 % - для музеев, учреждений клубного типа, учреждений дополнительного образования детей в области культуры;
- до 100 % - для библиотек.

1.3.2. Художественному и артистическому персоналу учреждений (структурных подразделений), имеющих звание "академический", в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае, предоставляется региональная выплата.

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

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

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

4. Персональная выплаты за работу в сельской местности устанавливается в размере 25% к ставке заработной платы (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6. СПЕЦИАЛЬНАЯ КРАЕВАЯ ВЫПЛАТА

1. В целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждений по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда составляет 10 855 рублей.

По основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

2. 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.

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

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

где:

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

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

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

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

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

где:

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

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2026 года;

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

СКВ₂₀₂₆ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

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

7. 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 № 1
к Примерному положению о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа

**Критерии
оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работников муниципальных 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)	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 социокультурных задач, стоящих перед учреждением	15-50
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	15-70
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	15-30

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 № 2
к Примерному положению о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа

**Критерии
оценки результативности и качества труда
для определения размеров выплат за интенсивность и высокие
результаты работы работников муниципальных учреждений культуры**

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 большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	15-50
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 № 3
к Примерному положению о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа

**Критерии
оценки результативности и качества труда
для определения размеров выплат за качество выполняемых работ
работников муниципальных учреждений культуры**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	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
Главный инженер	стабильное функционирование технических служб учреждения (по итогам предыдущего квартала)	безаварийная работа оборудования, обеспечивающего бесперебойное тепловодозэлектроснабжение учреждения	15 - 25
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	15 - 25
	обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	20 - 40
Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	15 - 25
		достижение установленных	20 - 40

	итогах предыдущего квартала)	показателей результатов труда	
		отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	7,5 - 15
Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20 - 40
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20 - 40
Рабочие и младший обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	20 - 40
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20 - 40
Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)	уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущего квартала)	успеваемость	20 - 40
		повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	7,5 - 15
	качество подготовки учащихся (по итогам предыдущего квартала)	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)
Художественный персонал театрално-зрелищных и концертных учреждений	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда (нормы концертов, спектаклей и пр.)	20 - 40
		своевременное выполнение плана мероприятий учреждения	20 - 40
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	организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по итогам отчетов)	20 - 40
		разработка программ, планов,	20 - 40

	квартала)	положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов)	
Ученый секретарь библиотеки	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	разработка и реализация плана научных исследований и разработок в области библиотековедения, библиографии и истории книги	20 - 40
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности о деятельности библиотеки	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 итогам предыдущего года)	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (минимум 1 форма в год)	20 - 40
	качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)	использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	20 - 40
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	20 - 40
Ученый секретарь музея	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременная организация конференций, совещаний, семинаров, заседаний ученого совета	20 - 40
Музейный	обеспечение	отсутствие порчи и хищения	20 - 40

смотритель	надлежащей защиты экспонатов на вверенной ему экспозиционной площади (по итогам предыдущего квартала)	экспонатов	
Научный сотрудник	качественное выполнение функций по сбору и изучению материалов искусствоведческого, исторического и культурологического характера, пополняющих фонды музея (по итогам предыдущего квартала)	организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по итогам отчетов)	20 - 40
Лектор (экскурсовод)	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	20 - 40
Художественный персонал клубного учреждения, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) 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

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.