

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета МБУК «КДО « Энергетик»
г. Назарово Красноярского края

Редрова А.В. Редрова
« 06 » 06 2025г

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУК «КДО
Энергетик» г. Назарово
Красноярского края
И.В. Федичкина



2025г

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«КУЛЬТУРНО ДОСУГОВОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «ЭНЕРГЕТИК»
Г. НАЗАРОВО КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

2025г

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом города, решением Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово» (с изменениями и дополнениями), решением Назаровского городского Совета депутатов от 30.10.2017 № В-8 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации г. Назарово Красноярского края» с изменениями и дополнениями, учитывая положения действующего трудового законодательства Российской Федерации и других нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

1.2. Положение устанавливает порядок, условия и размер оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Культурно-досуговое объединение «Энергетик» г. Назарово Красноярского края, подведомственного отделу культуры администрации г. Назарово (далее – Учреждения).

1.3. Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

1.4. Фонд оплаты труда работников МБУК «КДО «Энергетик» г. Назарово формируется как за счёт средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, так и иных источников, разрешённых законодательством Российской Федерации.

1.5. Положение определяет:

- а) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- б) виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- в) порядок установления и размеры стимулирующих выплат;
- г) условия оплаты труда руководителя МБУК «КДО «Энергетик» г. Назарово, его заместителя и главного;
- д) выплаты единовременной материальной помощи;
- е) размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

II. Порядок установления минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы:

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития 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» (контролер билетов)	5 881 рубля;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (аккомпаниатор, руководитель кружка)	8 575 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (администратор, художник-декоратор, методист, звукооператор, художник по свету, концертмейстер по классу вокала)	11 559 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом, балетмейстер-постановщик, хормейстер, режиссер, заведующий художественно-постановочной частью)	15 091 рубля.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития 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» (костюмер)	5 972 рубля;
Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» 2 квалификационный уровень (механик по обслуживанию звуковой техники)	7 414 рубля;

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:
кассир билетный 5 223 рубля;

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Компенсационные выплаты устанавливаются в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Работникам МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- б) 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);
- в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.3. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредным и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителем МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации в размере 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. Выплаты за работу в 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;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.4. определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время

с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

3.4.3. Работникам МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для исчисления размера повышенной оплаты труда за работу в выходные и праздничные дни, сумма оплаты за каждый час работы подлежит определению исходя из размера оклада, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.».

3.4.4. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей у данного работодателя системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере или дополнительное время отдыха, не менее отработанного времени.

3.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются:

районный коэффициент в размере 30 %;

процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30 %.

IV. Виды, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

4.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) выплаты за качество выполняемых работ;

Персональные выплаты:

- а) за опыт работы;
- б) за сложность, напряженность и особый режим работы,
- в) в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;
- г) в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в соответствии с пунктом 4.2 раздела 4 решения Назаровского городского Совета депутатов от 26.06.2013 № 14-101 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Назарово;
- д) в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.1 п.п. (е) раздела 4 решения Назаровского городского Совета депутатов от

30.10.2017 № В-8 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации г. Назарово Красноярского края».

е) Выплаты по итогам работы.

ж) Специальная краевая выплата.

4.2. 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.

4.3. 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.

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

4.5. Конкретный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается по решению директора МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложениям 1,2,3.

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

4.6.1. За опыт работы работникам учреждения 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:

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

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

- 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный».

4.6.2. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

4.6.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего

профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

4.7. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению директора МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- а) работников, подчиненных непосредственно директору;
- б) работников, подчиненных заместителю директора – по представлению заместителя директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово;

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- в) качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- г) качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- д) непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.7.2. 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), ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7.3. При установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная оценка.

Размер выплат, за исключением персональных выплат, по *i* виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = \sum_{i=1}^n \text{Ц } i \text{ балла} \times B_i \times K \text{ исп. раб. врем.}, \quad (1)$$

где:

P - размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год)
по *i* виду выплат;

Ц *i* балла - цена балла для определения *i*-го размера выплат работнику

за отчетный период (месяц, квартал, год);

B_i - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i -го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

K исп. раб. врем. - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$K. \text{ исп. раб. врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план.}, \quad (2)$$

где:

T факт. - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

T план. - норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$Ц 1 \text{ балла} = Q \text{ стим. } i \div \sum_{i=1}^n B_i \quad (3)$$

где:

Q стим. i - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

$\sum_{i=1}^n B_i$ - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера;

n - количество работников, подлежащих оценке за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$Q \text{ стим.} = (\text{ФОТ план.} - \text{ФОТ штат.} - K \text{ гар.} - K \text{ отп.}) / PK, \quad (4)$$

где:

ФОТ план. - фонд оплаты труда работников на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки 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;

ФОТ штат. - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

K гар. - компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки 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) за работу в

личное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

К отп. - компенсационные выплаты (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

РК - 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.

$$\text{К отп.} = 1 / 12 \text{ ФОТ план.} \quad (5)$$

Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежемесячно или ежеквартально на месяц или квартал, следующий за месяцем или кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год»;

4.7.4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности

4.8. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.9. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, принятым с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения, в соответствии с

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.10. Специальная краевая выплата устанавливается в целях **повышения** уровня оплаты труда работникам учреждения.

Работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно **предоставляется** специальная краевая выплата. Максимальный размер **выплаты** при полностью отработанной норме рабочего времени и **выполненной** норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи **рублей**.

Работникам учреждения по основному месту работы при не полностью **отработанной** норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты **исчисляется** пропорционально отработанному работником времени.

Специальная краевая выплата исключается при определении критериев **оценки** результативности и качества труда работников и при расчете **стоимости** баллов.

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.

4.10.1. 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 учреждения увеличивается на **размер**, рассчитываемый по формуле:

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

где:

$СКВ_{ув}$ – 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;

$К_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

4.10.2. В случае, когда при определении среднего дневного заработка **учитываются** периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $К_{ув}$ **определяется** по формуле:

$$К_{ув} = (Зпф1 + (СКВ \times К_{мес} \times К_{рк}) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, 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 работника учреждения, 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.

4.11. Выплаты стимулирующего характера работнику учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и оформляются соответствующим приказом. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, специальной краевой выплаты.

4.12. Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, специальной краевой выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных выплат не требуются.

4.13. Стимулирующие выплаты, указанные в пункте 4.1 (за исключением региональной выплаты) осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Указанные в пункте 4.1 выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы работников в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

Выплаты, указанные в пункте 4.1 (кроме специальной краевой выплаты) работникам учреждения, замещающим соответствующие должности по совместительству, осуществляются за фактически отработанное время и выполнение установленных функций.

Выплаты стимулирующего характера предельным размером не

...рассчитываются.».

V. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей

5.1. Заработная плата директора МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово, его заместителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемым Назаровским городским Советом депутатов.

Перечень должностей, профессий работников учреждений культуры, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности установлен приложением 6.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются директором МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

5.4. Директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

5.5. Директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово, заместителю могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

до 160% от оклада (должностного оклада) – директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово;

до 120% от оклада (должностного оклада) – заместителю директора МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово;

5.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) – директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово;

до 90% от оклада (должностного оклада) – заместителю директора МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово;

5.5.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово, его заместителю:

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 до 100%.

5.5.4. Выплаты по итогам работы:

1) Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово, его заместителю за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

а) успешное и добросовестное исполнение директором МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово, его заместителем своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

г) качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

д) непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

2) Оценка выполнения показателей работы директора МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово осуществляется руководителем Отдела культуры администрации г. Назарово Красноярского края, заместителем руководителя – 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 300% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

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

5.5.5. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения оплаты труда директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово и заместителю.

Директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово и его заместителю 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.

Директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово и его заместителю по **основному** месту работы при не полностью отработанной норме рабочего **времени** размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально **отработанному** работником времени.

Специальная краевая выплата исключается при определении критериев **оценки** результативности и качества труда директора МБУК «КДО « **Энергетик»** г. Назарово и его заместителя.

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.

5.5.5.1. 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 и его заместителю **увеличивается** на размер, рассчитываемый по формуле:

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

где:

СКВ_{ув} – 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_{ув} – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

5.5.5.2. В случае, когда при определении среднего дневного заработка **учитываются** периоды, предшествующие 1 января 2024 года, К_{ув} **определяется** по формуле:

$$К_{ув} = (Зпф1 + (СКВ \times К_{мес} \times К_{рк}) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника **учреждения**, учитываемая при определении среднего дневного заработка в **соответствии** с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за **период до 1 января** 2024 года;

Зиф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, 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.

5.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово, его заместителю с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению 4.

5.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных, директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово производится в пределах средств, на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителю руководителя – в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (кроме специальной краевой выплаты) и единовременной материальной помощи директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово устанавливаются руководителем отдела культуры администрации г. Назарово.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера (кроме специальной краевой выплаты) и единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово, его заместителю устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

5.9. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера директору МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения».

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

6.1. Непосредственно на выплату заработной платы директору и работникам МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово (без учета страховых взносов) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

6.2. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учётом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, установленного Приложением № 5 к Положению.

6.3. Оплата труда директора и работников МБУК «КДО « Энергетик» г. Назарово за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

VII. Единовременная материальная помощь

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

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

7.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 7.2. настоящего раздела.

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

VIII. Заключительные положения

1. Настоящее положение вступает в действие с 01.02.2025г.

2. Все приложения к настоящему положению являются его неотъемлемой частью.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Категория работников	Критерии оценки	Наименование условия оценки	Предельное количество баллов в месяц
1	2	3	4
Заведующий отделом по досугово-массовой работе, заведующий отделом (отдел по работе с детьми)	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	4
Заведующий отделом (отдел по финансово-хозяйственной деятельности)	Разработка и подготовка по видам деятельности учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководства учреждения	14
	Достоверное и своевременное отражение финансово-хозяйственной деятельности в учете	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	17
Балетмейстер-постановщик	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководства	13
	Руководит работой хореографического коллектива, разрабатывает и ставит танцевальные номера и хореографические композиции для концертных программ	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководства	16
Администратор	Консультация посетителей по вопросам, касающимся оказываемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны	1

	подготовка мероприятий на высоком организационном и творческом уровне	выявление замечаний	
	Руководство и организация работы коллектива	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны администрации учреждения, участников коллектива	12
Кассир билетный	Участие в подготовке и проведении массовых мероприятий	отсутствие обоснованных замечаний	30
	Обеспечение хранения денежных средств, бланков строгой отчетности других документов и материальных ценностей	отсутствие фактов порчи, хищения денежных средств	35
Контролер билетов	Обеспечение порядка на мероприятиях, консультация зрителей о порядке поведения в зрительном зале во время проведения мероприятия	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства учреждения, зрителей	25
	Обеспечение надежного пропускного режима во время проведения культурно-массовых мероприятий	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства учреждения	25
Звукооператор	Музыкальное оформление при проведении массовых мероприятий, связанных с основной деятельностью	функциональная, бесперебойная работа техники	2
Механик по обслуживанию звуковой техники	Обеспечение музыкального сопровождения мероприятий	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	14
	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	14
Костюмер	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	25
	Подготовка костюмов к мероприятию на высоком организационном творческом уровне	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	25
Художник по свету	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	13
	Подготовка светового оформления к мероприятию на высоком организационном и творческом уровне	бесперебойная работа светового оборудования	16

	Культурно-массовых мероприятиях	отсутствии обоснованных замечаний со стороны руководства учреждения	
Концертмейстер по классу вокала	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	5
Режиссер	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий	подготовка спектаклей на высоком организационном и творческом уровне	4
Методист	Участвует в подборе литературного, музыкального и др. материалов, необходимых для решений, поставленных перед коллективом задач	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства учреждения	17
	Участвует в составлении и реализации текущих и перспективных организационно творческих планов коллектива	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства учреждения	17
Заведующий художественно-постановочной частью	Подготовка и проведение культурно-массовых мероприятий	подготовка спектаклей на высоком организационном и творческом уровне	14
	Подбор кадров художественно-постановочной части, их расстановку и целесообразное использование	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства учреждения	17

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

Категория работников	Критерии оценки	Наименование условия оценки	Предельное количество баллов в месяц
1	2	3	4
Заведующий отделом по досугово-массовой работе, заведующий отделом (отдел по работе с детьми)	Достижение установленных показателей результатов труда	проведение внеплановых мероприятий, своевременно проведение репетиций, подбор и работа музыкальным и методическим материалом	3
Заведующий отделом (отдел по финансово-хозяйственной деятельности)	Своевременная и качественная подготовка документов, необходимых для осуществления хозяйственной деятельности учреждения	отсутствие обоснованных фиксированных замечаний со стороны руководителя учреждения к деятельности сотрудника, отсутствие возвратов документов на доработку	14
	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	отсутствие возврата документов на доработку	12
Балетмейстер-постановщик	Стабильность состава участников коллектива	отсутствие выбывших участников коллектива	20
Руководитель кружка	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	отсутствие ошибок, возврата документов на доработку	11
	Стабильность состава участников клубного формирования, коллектива	отсутствие выбывших участников коллектива, клубного формирования	11
Кассир билетный	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	отсутствие ошибок, возврата документов, фактов недостачи денежных средств и бланков строгой отчетности на доработку	45
Контролер билетов	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и	отсутствие фактов срыва мероприятий, обоснованных замечаний со стороны руководства учреждения	40

Механик по обслуживанию звуковой техники	Достижение установленных показателей результатов труда	наличие творческого процесса, качественная замена и ремонт неисправных элементов звуковой техники	23
Костюмер	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	отсутствие ошибок, возврата документов на доработку	23
Художник по свету	Достижение установленных показателей результатов труда	своевременная, качественная подготовка костюмов к мероприятиям	25
	Содержание оборудования в порядке и исправном состоянии	отсутствие фактов порчи, хищения имущества, неисправностей в работе светового оборудования	18
	Достижение установленных показателей результатов труда	качественное световое оформление мероприятий, отсутствие сбоев световой техники при проведении мероприятий	18
Хормейстер	Достижение установленных показателей результатов труда	проведение внеплановых мероприятий, своевременное проведение репетиций, подбор и работа с музыкальным материалом	7
Акомпаниатор	Достижение установленных показателей результатов труда	качественное проведение репетиций, подбор и работа с музыкальным методическим материалом	19
	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	отсутствие ошибок, возврата документов на доработку	17
Концертмейстер по классу вокала	Достижение установленных показателей результатов труда	качественное проведение репетиций, подбор и работа с музыкальным и методическим репертуаром, обновление репертуара 1 раз в год	4
Режиссер	Достижение установленных показателей результатов труда	проведение внеплановых мероприятий, своевременное проведение репетиций, подбор и работа с методическим материалом	3
Методист	Достижение установленных показателей результатов труда	Качественный подбор и работа с методическим материалом	20

художественно- постановочной частью	Достижение установленных показателей результатов труда	проведение внеплановых мероприятий, своевременное проведение репетиций, подбор и работа с методическим материалом	14
	Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности	отсутствие ошибок, возврата документов на доработку	12

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

Категория работников	Критерии оценки	Наименование условия оценки	Предельное количество баллов в месяц
1	2	3	4
Заведующий отделом по досугово-массовой работе, заведующий отделом (отдел по работе с детьми)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждений	непосредственное участие в мероприятиях	3
Заведующий отделом (отдел по финансово-хозяйственной деятельности)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	обеспечение результатов работы на высоком уровне	8
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	непосредственное участие в мероприятиях	10
Балетмейстер-постановщик	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждений	непосредственное участие в мероприятиях, обеспечение качественной хореографической постановки номеров	12
	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	обеспечение результатов работы на высоком уровне	9
Руководитель кружка	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение результатов работы на высоком уровне	10
Кассир билетный	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение результатов работы на высоком уровне	50
Контролер билетов	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение	непосредственное участие в реализации мероприятия, проявление инициативы	45

	имиджа учреждения		
Механик по обслуживанию звуковой техники	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение результатов работы на высоком уровне	26
Костюмер	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение результатов работы на высоком уровне	34
Художник по свету	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение результатов работы на высоком уровне	16
	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов	9
Хормейстер	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение результатов работы на высоком уровне	6
Аккомпаниатор	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение результатов работы на высоком уровне	44
Концертмейстер по классу вокала	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	музыкальное сопровождение мероприятий	3
Режиссер	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение художественного качества репертуара	3
Методист	Разработка методических рекомендаций по результатам проведения мероприятий	отсутствие обоснованных замечаний со стороны руководства учреждения	12
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение результатов работы на высоком уровне	12
Заведующий художественно-постановочной частью	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	обеспечение художественного качественного репертуара	10
	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов	8

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

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Директор учреждения	Сложность организации и управления учреждением	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		Достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20

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

		от 98 до 100%	от 20 до 30
		более 100%	от 30 до 40
Выплаты за качество выполняемых работ			
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
Заместитель директора по основной деятельности	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 30
		своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	до 30

Приложение 5
к положению об
оплате труда работников муниципального бюджетного
учреждения культуры «Культурно – досуговое
объединение «Энергетик» г. Назарово Красноярского края

Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	2	3
1.	Муниципальные бюджетные и казенные учреждения культуры, подведомственные отделу культуры администрации г. Назарово Красноярского края	
1.2	Учреждения культуры клубного типа	17

Приложение 6
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Культурно-досуговое объединение
« Энергетик» г. Назарово
Красноярского края

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

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
I. По виду экономической деятельности «Образование»	
1. Учреждения, подведомственные Отделу культуры администрации г. Назарово Красноярского края	педагог-психолог преподаватель
II. По виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг»	
1. Учреждения, подведомственные Отделу культуры администрации г. Назарово Красноярского края	
1.1. Учреждения культуры	аккомпаниатор-концертмейстер артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов балетмейстер балетмейстер-постановщик библиограф библиотекарь главный балетмейстер главный библиограф главный библиотекарь

	главный дирижер главный хормейстер главный хранитель фондов главный художник дирижер концертмейстер лектор (экскурсовод) методист организатор экскурсий редактор режиссер режиссер-постановщик смотритель музейный ученый секретарь хормейстер хранитель фондов художник художники всех специальностей художник-постановщик художник-реставратор
--	---

Прошнуровано и
пронумеровано
30 (Тридцать) листов

Директор МБУК «КДО
«Энергетик» г. Назарово
О.Е.Федичкина

