**К Р А С Н О Я Р С К И Й К Р А Й**

**Б А Л А Х Т И Н С К И Й Р А Й О Н**

**АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕСЫРСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 26 июня 2017 г. с. Большие Сыры № 25

**О внесении изменений в постановление от 18.05.2012 № 13 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры «Большесырский СКСДЦ»**

В соответствии с разделом 4 приложения к решению Большесырского сельского Совета депутатов от 26.09.2014г. № 34-115р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Большесырского сельсовета», руководствуясь Уставом Большесырского сельсовета,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Внести в постановление администрации Большесырского сельсовета от 18.05.2012 г № 13 «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры «Большесырский СКСДЦ» следующие изменения:

1.1. В приложении к постановлению:

1.1.1 В разделе 1. «Общие положения»:

пункт 2.4. изложить в следующей редакции:

«Персональные выплаты:

- 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 статьи 4 Закона края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений»;

- краевая выплата работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры.

1.1.2 Раздел V «Персональные выплаты» дополнить пунктом следующего содержания:

«1.6. Работникам, реализующим основную деятельность учреждений культуры (далее – основной персонал учреждений культуры) устанавливается персональная краевая выплата в размере 3450 рублей в месяц на одного работника с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры производится сверх начисленной работнику месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

2. Контроль за исполнением постановления возложить на директора МБУК «Большесырский СКСДЦ» Зыкову Л.М.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Сельский вестник»», и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 июня 2017 года.

Глава сельсовета Н.А. Козариз

Приложение

к постановлению администрации

Большесырского сельсовета

от 18.05.2012г.№ 13

ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ 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 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 21 статьи 4](consultantplus://offline/ref=7721E29FD53FC8558DE38E63F9D47F2324746A3786B43EC4783B1447FFD68BFD27CF3E5941B0E113EA30C5W9PCC) 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.

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

С = С1 балла x Бi ,

где:

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

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,

i=1

где:

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

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на квартал;

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

Qстим. = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

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

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

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

Qотп = Qбаз х Nотп / Nгод ,

где:

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

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

Nгод – 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100086) 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100091) 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64072;fld=134;dst=100097) 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, в том числе артистического и художественного персонала, 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 - 25%;

ведущий - 20%;

высшей категории - 15%;

первой категории - 10%;

второй категории - 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 учреждений клубного типа;

до 60% - для детских, юношеских, 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. 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 | Размер от оклада(должностного оклада),ставки заработной платы , % |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год) | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению | 10-20 |
| привлечение экономических и  социальных партнеров для  реализации основных направлений  деятельности учреждения | 10-20 |
| разработка и применение новых  технологий при решении  социокультурных задач, стоящих  перед учреждением | 10-20 |
| достижение конкретно измеримых  положительных результатов в  социокультурной деятельности  учреждения | 10-20 |
| превышение фактических показателей результативности деятельности  учреждения по сравнению с  запланированными | 10-20 |

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 | Размер от оклада(должностного оклада),ставки заработной платы , % |
| Интенсивность труда  (по итогам предыдущего  квартала) | Внесение предложений по  совершенствованию  профессиональной деятельности и  их внедрение | 10-30 |
| Выполнение большего объема  работы с использованием меньшего количества ресурсов  (материальных, трудовых,  временных) | 10-30 |
| Высокие результаты  работы (по итогам  предыдущего квартала) | Применение в работе достижений  науки и передовых методов  работы | 20-40 |
| Участие в организации и  проведении мероприятий,  направленных на повышение  имиджа учреждения | 20-50 |
| Непосредственное участие в  реализации проектов, программ | 20-50 |

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 | Размер от оклада(должностного оклада),ставки заработной платы , % |
| 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 функциони-рование технических служб учреждения (по итогам предыдущего квартала) | 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 |
| 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 |
| Бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие возвратов документов на доработку | 7,5-15 |
| своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка | 10-20 |
| 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 |
| Экономист | качество планирования (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 10-20 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения | 7,5-15 |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-20 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| отсутствие замечаний 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 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 работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Сотрудник службы безопасности | обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств | 20-40 |
| отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима | 20-40 |
| Инженерно-технические работники, фильмопроверщики, реставраторы, киномеханики | стабильное выполнение функциональных обязанностей  (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 9,5-20 |
| качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение ремонта и реставрации фильмокопий | 9,5-20 |
| соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования | 7,5-15 |
| обеспечение бесперебойной доставки фильмокопий в районы края, соблюдение правил транспортировки и хранения фильмофонда | 7,5-15 |
| Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры) | уровень успеваемости учащихся  (по итогам предыдущего семестра) | успеваемость (допуск к экзамену, сессии) – 100% | 20-40 |
| повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом | 7,5-15 |
| качество подготовки учащихся  (по итогам предыдущего семестра) | качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации) | 9,5-20 |
| Педагог-организатор, педагог-психолог, воспитатель | качество жизнедеятельно-сти учащихся (по итогам предыдущего семестра) | достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| формирование культуры поведения учащихся (по итогам предыдущего семестра) | отсутствие нарушений, правил поведения учащихся (по данным мониторинга) | 20-40 |
| своевременное выполнение индивидуального 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 квартала) | организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов) | 20-40 |
| разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов) | 20-40 |
| Библиотекарь (библиограф) | качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда | 20-40 |
| внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года) | внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год) | 20-40 |
| качественное выполнение информационно-библиографичес-ких 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.