

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
«КЫРИНСКИЙ РАЙОН»  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24 января 2025 года

№ 24

с. Кыра

**Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район»**

В соответствии с Приказом министерства культуры Забайкальского края №114/ОД от 31.10.2024г. «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края», администрация муниципального района «Кыринский район», постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район».

2. Признать утратившими силу постановления администрации муниципального района «Кыринский район»:

от 20 февраля 2018 года № 105 «Об установлении окладов (базовых должностных окладах), ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников муниципальных учреждений культуры муниципального района «Кыринский район»;

от 10 апреля 2018 года № 258 «Об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район»;

от 03 октября 2019 года № 605 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Кыринский район» от 10 апреля 2018 года №258 «Об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район»;

от 25 ноября 2019 года №696 «Об индексации с 1 октября 2019 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального района «Кыринский район»;

от 28 ноября 2019 года №701 «О внесении изменения в постановление №696 от 25 ноября 2019 года «Об индексации с 1 октября 2019 года окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального района «Кыринский район»»;


от 05 октября 2020 года №611 «О внесении изменения в постановление «Об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район», от 10.04.2018 №258»;

от 07 июля 2023 года №414 «О внесении изменения в постановление «Об утверждении положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на отдел культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район», от 10.04.2018 №258».

3. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возлагается на заместителя главы муниципального района «Кыринский район» по общественному самоуправлению, социальной сфере, межнациональным и межконфессиональным отношениям.

И.о главы муниципального района  
«Кыринский район»



А.М. Куприянов

УТВЕРЖДЕНО  
Постановлением администрации  
муниципального района  
«Кыринский район»  
от «14» января 2025 года № д4

**Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район»**

**I. Общие положения**

1.1 Примерное положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район» (далее – Положение), разработано на основании следующих нормативных правовых актов:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 года № 570н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 марта 2013 года № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов»;

Закон Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях» (далее - Закон Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-33К);

Закон Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-33К);

Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-33К «Об обеспечении роста Заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-33К);

Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-33К «О дальнейшем обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-33К);

Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-33К «О повышении заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений Забайкальского края и внесении изменений в Закон Забайкальского края «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - Закон Забайкальского края от 8 июля 2024 года № 2370-33К);

постановление Правительства Забайкальского края от 27 августа 2014 года № 524 «Об утверждении перечня краевых казенных и бюджетных учреждений, работникам которых выплачивается материальная помощь» (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 27 августа 2014 г. № 524);

постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368);

постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 «Об оплате труда работников государственных учреждений Забайкальского края» (далее - постановление Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488);

приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА «Об утверждении перечней должностей работников государственных учреждений культуры, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности» (далее - приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА).

1.2. Положение определяет примерные порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений и образовательных организаций, координация и регулирование деятельности которых возложены на Комитет культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район» (далее – Учреждение).

1.3 Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Забайкальского края, содержащими нормы трудового права.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из муниципального бюджета на обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 132 ТК РФ).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения в порядке, предусмотренном Уставом Учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного Учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объёмных и финансовых показателей, установленных Комитетом культуры, спорта и молодежной политики.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом учреждения, сверх установленного государственного задания.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения**

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда, в том числе с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, а также утверждаемых Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

наименований, условий осуществления и размера выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488 (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера);

наименований, условий осуществления и размера выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства

Забайкальского края от 26 сентября 2024 года № 488(далее - Перечень видов выплат стимулирующего характера);

настоящего Положения;

положений по оплате труда муниципальных Учреждений;

рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

2.2. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

2.3. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работников, коэффициенты и надбавки к ним, виды выплат стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором, в соответствии с нормами трудового права.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.6. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

В случае изменения структуры Учреждения или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

Порядок, размеры, виды и условия оплаты труда конкретизируются и закрепляются Учреждением в коллективном договоре и положении об оплате

и стимулировании труда работников Учреждения с согласованием с первичной профсоюзной организацией.

2.7. Заработная плата работников Учреждения, устанавливаемая в соответствии с изменениями, предусмотренными настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

2.8. В составе заработной платы работников учреждений, размер которой не превышает размер минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), не учитываются.

### **III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения**

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут быть ниже рекомендуемых размеров окладов (должностных окладов), установленных настоящим Положением с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основе отнесения к занимаемым ими должностям к профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ):

работников культуры и искусства,  
работников дополнительного профессионального образования,  
руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей, а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям, согласно рекомендуемым размерам окладов (должностных окладов) работников Учреждений (приложение № 1 к Положению).

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) работников Учреждения увеличивается в следующих случаях:

а) в муниципальных образовательных организациях:



педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - на коэффициент 1,10;

педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - на коэффициент 1,15.

б) в муниципальных учреждениях культуры:

библиотечным работникам, экскурсоводам, владеющим иностранными языками и применяющим их по роду своей деятельности в практической работе

за знание и применение одного иностранного языка - на коэффициент 1,10, двух и более языков - на коэффициент 1,15;

3.3. В оклад (должностной оклад) педагогических работников образовательных организаций включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 120 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

3.4. По должностям служащих, размеры должностных окладов по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения Забайкальской краевой организации Общероссийского профсоюза работников культуры в зависимости от сложности труда данных работников.

3.5. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3.6. Учреждения вправе устанавливать в пределах фонда оплаты труда, определенного исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждений на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы в повышенном размере с учетом объема и специфики работы.

3.7. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессиональных квалификационных групп с обязательным применением внутривидового категорирования и не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Работникам Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в ночное время;  
выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;  
выплаты за сверхурочную работу;  
выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;  
выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;  
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

4.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4 процента от оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

4.4 Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

4.5. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Данные о продолжительности работы в выходные и нерабочие праздничные дни отражаются в табелях учета рабочего времени.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

при работе полный рабочий день - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

при работе неполный рабочий день - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

районный коэффициент,

процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка), в соответствии с Законом Забайкальского края от 26 сентября 2008 года № 39-ЗЗК.

Районный коэффициент и процентная надбавка устанавливаются к фактически начисленной заработной плате.

4.8. Иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства:

доплата до уровня минимального размера оплаты труда работникам учреждения, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, предусмотренного пунктом 1 статьи 1 Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239-ЗЗК, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования;

гарантированная персональная надбавка работникам Учреждения занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования предусмотренная статьей 15 Закона Забайкальского края от 9 апреля 2014 года № 964-ЗЗК, определенная пунктом 6 статьей 1 Закона Забайкальского края от 29 июня 2023 года № 2222-ЗЗК, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования.

## **V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

за выслугу лет;

за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

ППК за особые условия работы;

водителям за классность;

молодым специалистам;

за расширенную зону обслуживания;

молодым специалистам категорий работников, предусмотренных указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597, от 1 июня 2012 года № 761 и от 28 декабря 2012 года № 1688 (далее – Указные);

работникам Указных категорий, осуществляющим деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям).

5.2. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества полных лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры, образования.

Рекомендуемые размеры в процентах (от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

при выслуге лет до 3 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20 процентов

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 25 процентов;

при выслуге лет от 10 до 25 лет – 35 процентов;

при выслуге лет от 25 лет без ограничения срока действия – 40 процентов.

5.3. Надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова

«Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования.

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам Учреждения, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

Работникам учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому из оснований.

5.4. За расширенную зону обслуживания – специалистам централизованной бухгалтерии комитета культуры, спорта и молодежной политики – до 40%.

5.5. Надбавка ППК за особые условия работы устанавливается специалистам районного звена.

Руководителям учреждений, заведующим отделами – 40% (к ним относятся: директор МБУК РОМСКЦ, заведующий информационно-аналитическим отделом РОМСКЦ, заведующий концертно-творческим отделом РОМСКЦ, заведующий отделом традиционной культуры РОМСКЦ, директор МБУК КМЦРБ, заведующий центральной районной детской библиотекой, заведующий отделом обработки и комплектования КМЦРБ, заведующий центром правовой информации КМЦРБ; специалисты централизованной бухгалтерии Комитета культуры, спорта и молодежной политики – главный бухгалтер, бухгалтера и специалист по шакупкам).

Всем остальным специалистам МБУК РОМСКЦ и МБУК КМЦРБ – 30%. Директору и главному хранителю фондов МБУК КРКМ – 20%.

5.6. Надбавка водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

2 класс – 10 процентов;

1 класс – 25 процентов.

5.7. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с краевыми учреждениями в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на срок до трех лет с момента заключения с муниципальными учреждениями трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего подпункта.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с муниципальным учреждением трудового договора, в другое учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

5.8. Надбавка молодым специалистам Указных категорий работников, являющихся лицами в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с государственным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, дополнительно устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту Указной категории устанавливается на срок пять лет с даты заключения с муниципальным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста Указной категории в период действия надбавки после заключения с муниципальным учреждением трудового договора, в другое муниципальное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

Надбавка молодому специалисту Указной категории начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени.

5.9. Надбавка Указным категориям работников, осуществляющих деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям) устанавливается в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, в соответствии с Федеральным законом от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и начисляется работникам должностей (профессий, специальностей), предусмотренных перечнем наиболее востребованных должностей (профессий, специальностей), утвержденного приказом Министерства культуры Забайкальского края на соответствующий период времени.

Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.

5.10. Надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 «О мерах по повышению заработной платы отдельных категорий работников государственных учреждений Забайкальского края» и

перечня малых населенных пунктов Забайкальского края, утвержденного Министерством строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края.

5.11. Решение о введении и условиях осуществления выплат за специфику, интенсивность, высокие результаты и качество, особые условия выполняемых работ Учреждением принимается самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

Расчет суммы выплат рекомендуется производить на основе суммарного количества баллов, соответствующих целевым показателям Оценки за специфику работы, Оценки интенсивности и высоких результатов работы (приложение №2 к Положению).

Стоимость одного балла в рублях рассчитывается Учреждением самостоятельно, исходя из объема средств на обеспечение указанных выплат в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

5.12. При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

5.13. Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

## **VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения**

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципальным Учреждений формируется ежегодно, устанавливается на календарный год.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из районного бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности и муниципального задания, утвержденного Комитетом культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район».

6.3. При формировании расходов Учреждения размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до Учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и рассчитывается исходя из штатной численности работников Учреждения, размеров должностных окладов, тарифных ставок, коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

При формировании расходов казенных учреждений размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год и плановый период и

рассчитывается исходя из штатной численности работников учреждения, размеров рекомендуемых окладов (должностных окладов) работников, коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

6.4. Размер фонда оплаты труда определен исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается руководителем учреждения и проходит процедуру согласования с председателем комитета культуры, спорта и молодежной политики.

6.5. Установить, что предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения должна составлять не более 40 процентов, предельная доля оплаты труда работников основного персонала - не менее 60 процентов (приказ Министерства культуры Забайкальского края от 31 октября 2014 года № 4-НПА).

## **VII. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера**

7.1. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей определяются в соответствии с «Положением о порядке и размере оплаты труда руководителей и их заместителей муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений (организаций) в сфере культуры муниципального района «Кыринский район», утвержденного Приказом председателя комитета культуры, спорта и молодежной политики администрации муниципального района «Кыринский район» № 3 от «21» января 2025г., разработанным на основании приказа Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года №1-НПА «Об утверждении Положения о порядке и размере оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края» (далее - приказом Министерства культуры Забайкальского края от 21 октября 2020 года № 1-НПА).

7.2. Размер стимулирующих выплат для руководителей учреждений определяется в соответствии с целевыми показателями и критериями оценки эффективности и результативности деятельности руководителей государственных учреждений, координация и регулирование деятельности которых возложены на Министерство культуры Забайкальского края, утвержденными приказом Министерства культуры Забайкальского края 21 октября 2020 года № 1-НПА.

## **VIII. Порядок и условия премирования работников**



8.1. В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии: премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год); единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

8.2. Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда на основании коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

8.3. В целях обеспечения системы премирования, принятой учреждением, средства на осуществление премирования формируются в пределах не более 10 процентов фонда оплаты труда.

8.4. При премировании учитывается:  
успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;  
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;  
качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;  
участие в течение учетного периода в выполнении важных работ, мероприятий.

8.5. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования определяются Положением о премировании работников Учреждения.

8.6. Размер премии по итогам работы за период (квартал, полугодие, год) определяется пропорционально отработанному времени.

При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

8.7. Премия может быть выплачена работникам единовременно.

8.7.1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Перечень особо важных и срочных работ (мероприятий) определяется руководителем Учреждения.

Премияльные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ не выплачиваются работникам, которым установлена надбавка к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

8.7.2. Единовременная премия может выплачиваться при:

присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края, профсоюза работников культуры.

Конкретный размер премии устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

8.8. Премия может выплачиваться работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

результативность участия и достижения в профессиональных конкурсах (грантах);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения.

8.9. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении премия по итогам работы за отчетный период выплачивается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

## **IX. Выплата материальной помощи**

9.1. Работникам централизованной бухгалтерии, при предоставлении ежегодного отпуска выплачивается материальная помощь в размере одного оклада (должностного оклада), ставок заработной платы

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

9.2. Порядок и условия выплаты материальной помощи работникам учреждений устанавливаются Коллективным договором в пределах утвержденного фонда оплаты труда, определенного исходя из объема бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, доведенных до учреждения на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **X. Другие вопросы оплаты труда**

10.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с ТК РФ.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

10.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

10.3. Руководитель учреждения обязан обеспечивать соблюдение законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех установленных законодательством Российской Федерации налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации.

Приложение №1 к Положению,  
утвержденному постановлением  
администрации муниципального  
района «Кыринский район»  
от «14» января 2025 года № 14

**Размеры окладов (должностных окладов)  
работников Учреждения**

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля;	<b>12 160</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	специалист по закупкам	<b>12670</b>
1 квалификационный уровень	администратор, специалист по закупкам	<b>13 328</b>
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	<b>13 656</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
1 квалификационный уровень	бухгалтер;	<b>15 628</b>
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	<b>15 957</b>
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	<b>16 283</b>
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	<b>16 613</b>
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	<b>16 939</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
2 квалификационный уровень	Главный бухгалтер	<b>17 600</b>
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	<b>17 925</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	<p>заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор;</p> <p>ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; дрессировщик цирка; артист балета цирка; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.</p>	<b>13 000</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	<p>концертмейстер; главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; звукооператор.</p>	<b>13 986</b>

**Профессиональная квалификационная группа  
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	<p>художественный руководитель; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и</p>	<b>17 925</b>

	организаций; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования; художественный руководитель	
--	---	--

**Профессиональная квалификационная группа  
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
	костюмер	<b>12 670</b>

**Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы (руб.)
2 квалификационный уровень	концертмейстер;	<b>14 053</b>
4 квалификационный уровень	преподаватель дополнительного образования детей	<b>14 576</b>

Приложение № 2 к Положению,  
Утвержденному постановлением  
администрации муниципального  
района «Кыринский район»  
от «21» января 2025 года № 24

## Критерии оценки интенсивности, высоких результатов работы работников Учреждения

### Целевые показатели оценки за специфику работы

№ пп	Наименование критерия оценки за специфику работы	Рекомендуемый размер оценки в баллах
1	2	3
1	Разъездной характер работы	10
2	Исполнение должностных обязанностей в условиях ненормированного рабочего дня	10
3	Высокое профессиональное мастерство	20
4	Особые творческие достижения (личные профессиональные достижения, как номинация на профессиональную премию)	30
5	Выполнение работы, отличающейся своей сложностью (художественное решение, творческое новаторство, проектная деятельность)	30

### Целевые показатели оценки интенсивности и высоких результатов работы

№ пп	Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуе мый размер оценки в баллах
1	Руководитель структурного подразделения, филиала	стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала	20-50
			отсутствие претензий к деятельности структур- ного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения	20-50



№ пп	Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах
2	Бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие возвратов документов на доработку	10-25
			своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	10-25
		обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	10-25
			своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10-25
3	Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10-25
			достижение установленных показателей результатов труда	20-50
			отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения	10-25
	Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	20-50
			отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	20-50
			уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущего семестра)	20-50
4	Педагогические работники (преподаватели, концертмейстеры)	уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущего семестра)	успеваемость (допуск к экзамену, сессии) - 100%	20-50
			повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	10-25

№ пп	Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуемый размер оценки в баллах	
		качество подготовки учащихся (по итогам предыдущего семестра)	качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации)	10-25	
5	Главный библиотекарь (библиограф)	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов)	20-50	
			разработка программ, планов, положений и других документов ДЛЯ информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов)	20-50	
6	Библиотекарь (библиограф)	качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда	10-30	
			внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года)	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	20-35
			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	20-35
7	Художественный персонал клубного учреждения	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по	достижение установленных показателей результатов труда(количество	20-50	

№ пп	Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Рекомендуе мый размер оценки в баллах
		итогам предыдущего квартала)	мероприятий, семинаров и т.п.)	
			своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	20-50

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.