

**Об утверждении Положения об оплате труда
работников государственных (муниципальных) учреждений культуры
федеральной территории «Сириус»**

В соответствии со статьями 135, 144 и 274 Трудового кодекса Российской Федерации и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры федеральной территории «Сириус» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры федеральной территории «Сириус» согласно приложению.

2. Признать утратившими силу:

 постановление главы администрации федеральной территории «Сириус» от 28 сентября 2022 года № 83-п «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений федеральной территории «Сириус»;

 постановление главы администрации федеральной территории «Сириус» от 2 июня 2023 года 59-п «О внесении изменений в постановление главы администрации федеральной территории «Сириус» от 28 сентября 2022 года № 83-п»;

 постановление главы администрации федеральной территории «Сириус» от 23 октября 2024 года № 138-п «О внесении изменений в постановление главы администрации федеральной территории «Сириус» от 28 сентября 2022 года № 83-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства

и кинематографии, библиотек, музеев, учреждений музейного типа и культурно-досуговых учреждений федеральной территории «Сириус»;

пункт 3 постановления главы администрации федеральной территории «Сириус» от 20 марта 2025 года № 28-п «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты администрации федеральной территории «Сириус».

3. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании sirius-ft.ru.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации федеральной территории «Сириус» – директора департамента научно-технологического развития, образования, культуры, молодежной политики и спорта.

**Глава администрации
федеральной территории «Сириус»**

Д.С. Плишкин

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению главы
администрации федеральной
территории «Сириус»
от «___» _____ 2026 года
№ _____

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных (муниципальных) учреждений
культуры федеральной территории «Сириус»

І. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры федеральной территории «Сириус» (далее соответственно – работники, учреждения, федеральная территория), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.

2. Настоящее Положение включает:

1) порядок установления окладов (должностных окладов), базовых окладов (базовых должностных окладов) (далее – оклады);

2) порядок, условия установления и размеры:
выплат компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты);

выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты);

3) условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров учреждений (далее – административно-управленческий персонал).

3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений (далее – локальные акты) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов публичной власти федеральной территории (далее – законодательство) с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) профессиональных стандартов;

4) государственных гарантий по оплате труда;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнений профсоюзных организаций учреждений (при наличии) и объединений работодателей (при наличии).

4. Условия оплаты труда работников, в том числе размеры окладов, компенсационных и стимулирующих выплат являются обязательными для включения в их трудовые договоры.

Если стимулирующие выплаты и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

5. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, а также занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному ими времени, если иное не установлено законодательством, коллективным или трудовым договором.

Определение размеров оплаты труда по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6. Заработная плата (оплата труда) работников включает оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и законодательством.

Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. Размер месячной оплаты труда работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть меньше утвержденного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8. Заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца в конкретные даты, установленные правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором или трудовым договором, – не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9. Индексация оплаты труда работников производится в соответствии с правовым актом администрации федеральной территории.

При индексации окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10. Учреждением разрабатывается положение об оплате труда работников, не противоречащее настоящему Положению и законодательству.

11. Вопросы, связанные с оплатой труда работников, не урегулированные настоящим Положением, решаются учреждениями самостоятельно в соответствии с законодательством.

12. Годовые фонды оплаты труда учреждений (далее – ФОТ) формируются за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников казенных учреждений, субсидий бюджетным и автономным учреждениям на финансовое обеспечение выполнения государственного (муниципального) задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Размер ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \sum_{d=1}^k \text{Ч}_d * \text{О}_d * (1 + \text{С}_d) * \text{м} + \text{ПВ} + \text{РВ} + \text{ВН},$$

где:

д – должность, предусмотренная штатным расписанием;

к – количество должностей, предусмотренных штатным расписанием;

Ч_д – плановая среднесписочная численность работников по должности

«д»;

О_д – оклад по должности «д»;

С_д – сумма отдельных повышающих коэффициентов для стимулирующих выплат в должности «д»;

м – количество месяцев работы учреждения в календарном году;

ПВ – совокупный годовой размер премиальных выплат по итогам работы (премиальный повышающий коэффициент к окладу в должности «д» для премиальной выплаты по итогам работы (Пр_д) установлен приложением № 1 к настоящему Положению);

РВ – совокупный годовой размер разовых выплат к профессиональным праздникам;

ВН – совокупный годовой размер выплат при награждении.

При этом:

$$1) \text{С}_d = \text{П}_d + \text{У}_d + \text{И}_d + \text{В}_d,$$

где:

П_д – персональный повышающий коэффициент к окладу в должности «д» (для персональной стимулирующей выплаты);

У_д – повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание в должности «д» (для выплаты за ученую степень или почетное звание);

И_д – повышающий коэффициент к окладу за интенсивность работы в должности «д» (для выплат за интенсивность работы);

В_д – повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет в должности «д» (для выплаты за выслугу лет);

$$2) \text{ПВ} = \sum_{d=1}^k \text{Ч}_d * \text{О}_d * \text{кв},$$

где кв – количество кварталов работы учреждения в календарном году;

$$3) \text{РВ} = \sum_{d=1}^k \text{Ч}_d * \text{О}_d * \text{РВ}_d,$$

где $R_{вд}$ – разовый коэффициент к окладу в должности «д» (для разовых выплат к профессиональным праздникам);

$$4) \text{ВН} = 0,1 \sum_{д=1}^k \text{Ч}_д * \text{О}_д * \text{К}_{вн},$$

где $\text{К}_{вн}$ – коэффициент к окладу в должности «д» для выплаты при награждении.

13. Оплата труда работников бюджетных и автономных учреждений производится в пределах ФОТ, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, работников казенных учреждений – в пределах ФОТ, утвержденного бюджетной сметой учреждения.

14. Экономия ФОТ, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности работников за счет средств Социального фонда России и по другим причинам, связанным с отсутствием работников, направляется на увеличение стимулирующих выплат работникам соответствующих учреждений.

15. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, должен составлять не более 70% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

II. Основные условия оплаты труда

16. Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам работников, а также по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами (за исключением размеров окладов административно-управленческого персонала), определяются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с законодательством и устанавливаются распоряжением главы администрации федеральной территории.

17. Размеры и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с законодательством и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Компенсационные и стимулирующие выплаты (кроме стимулирующей выплаты, указанной в пункте 31 настоящего Положения) производятся за фактически отработанное работником время.

III. Порядок, условия установления и размеры компенсационных выплат

18. С учетом условий труда и норм законодательства решениями руководителей учреждений работникам устанавливаются компенсационные выплаты в соответствии с локальным актом в пределах ФОТ.

19. К компенсационным выплатам (в том числе административно-управленческому персоналу) относятся:

1) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе за работу в ночное время), которые устанавливаются в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) выплаты за дополнительную работу (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выполнении сверхурочной работы, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), которые устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы в соответствии со статьями 151 - 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Порядок, условия установления и размеры стимулирующих выплат

20. Стимулирующие выплаты исчисляются пропорционально доле штатной единицы, занимаемой работником, и устанавливаются решениями руководителей учреждений персонально в отношении каждого работника в соответствии с локальным актом в пределах ФОТ.

21. К стимулирующим выплатам относятся:

- 1) персональная стимулирующая выплата;
- 2) выплата за ученую степень или почетное звание;
- 3) выплаты за интенсивность работы;
- 4) выплата за выслугу лет;
- 5) премиальная выплата по итогам работы;
- 6) разовые выплаты к профессиональным праздникам;
- 7) выплата при награждении.

22. Размеры повышающих коэффициентов к окладу для стимулирующих выплат установлены приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры стимулирующих выплат рассчитываются путем применения соответствующих повышающих коэффициентов к окладу для стимулирующих выплат, указанных в приложении № 1 к настоящему Положению (умножением оклада на указанные коэффициенты).

Применение повышающих коэффициентов к окладу для стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается

при исчислении иных стимулирующих выплат, устанавливаемых в долевым соотношении к окладу.

23. Решения об установлении стимулирующих выплат принимаются руководителем учреждения на основании рекомендаций комиссии по установлению стимулирующих выплат (далее – комиссия).

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзной организацией (при наличии).

Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний устанавливаются положением о комиссии, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзной организации (при наличии).

24. Работнику (за исключением административно-управленческого персонала) может быть установлена персональная стимулирующая выплата с учетом уровня его профессиональной подготовки, квалификации, опыта и профессионального развития, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и важности выполняемых им работ.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на период одного квартала календарного года и может быть изменен в случае изменения уровня профессиональной подготовки работника, его квалификации, опыта и профессионального развития, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и важности выполняемых им работ.

25. Выплата за ученую степень или почетное звание устанавливается каждому работнику, которому присвоена ученая степень или почетное звание, при условии соответствия указанной ученой степени, почетного звания профилю деятельности учреждения.

Выплата за ученую степень или почетное звание устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой работником по совместительству, по одному из имеющихся оснований (за ученую степень или за почетное звание), имеющему большее значение.

При наличии у работника ученой степени выплата за ученую степень или почетное звание устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

26. Работникам могут быть установлены выплаты за интенсивность работы. Порядок установления и размеры выплат за интенсивность работы административно-управленческому персоналу регулируется пунктами 37 и 38 настоящего Положения.

Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность работы устанавливается на период одного квартала календарного года и может быть изменен в случае изменения интенсивности работы с учетом уровня трудоемкости, объема, напряженности выполняемой работы и затрат времени на реализацию работником поставленных перед ним задач, а также в случае ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, несоблюдения сроков исполнения поручений.

При наличии у работника в предыдущем (отчетном) квартале дисциплинарного взыскания в виде замечания размер выплат за интенсивность работы на очередной квартал может быть снижен не более чем вдвое.

При наличии у работника в предыдущем (отчетном) квартале дисциплинарного взыскания в виде выговора выплаты за интенсивность работы в очередном квартале не производятся.

К выплатам за интенсивность работы относятся следующие:

1) выплата за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные проекты (программы);

2) выплата за организацию мероприятий (проектов), не предусмотренных государственными (муниципальными) заданиями, в том числе за работу по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного государственного (муниципального) задания учреждения;

3) выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения, в том числе за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации уставной деятельности учреждения сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств;

4) выплата за сложность и большой объем подготавливаемых документов, в том числе документов по запросам, обращениям граждан, работу с архивной документацией;

5) выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждением, в том числе связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства.

Повышающий коэффициент к окладу за интенсивность работы рассчитывается путем суммирования повышающих коэффициентов к окладу для выплат за интенсивность работы, указанных в абзацах шестом - десятом настоящего пункта, установленных приложением № 1 к настоящему Положению, на основании оценки эффективности деятельности работника, осуществляемой ежеквартально на основе критериев и показателей эффективности деятельности работников в соответствии с локальным актом.

27. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам (в том числе административно-управленческому персоналу) в зависимости от общего количества лет, проработанных ими на должностях, соответствующих профилю работы, выполняемой ими в учреждении (далее – стаж работы), со дня достижения соответствующего стажа работы, дающего право на соответствующий размер данной выплаты, если документы, подтверждающие указанный стаж работы, находятся в соответствующем

учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего указанный стаж работы.

28. Премияльная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работников (далее – премия) устанавливается с целью дополнительного поощрения работников (в том числе руководителя учреждения, с учетом особенностей, установленных пунктом 39 настоящего Положения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения).

Размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере, на основании оценки деятельности работника, осуществляемой в соответствии с локальным актом с учетом:

1) успешного и добросовестного исполнения работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) достижения значительных результатов в работе в соответствующий период;

3) выполнения срочных и важных работ, оперативного выполнения непредвиденных или дополнительных задач;

4) результативности участия в коллективных и (или) индивидуальных творческих проектах на международном или всероссийском уровне, в том числе на конкурсной основе;

5) вклада в подготовку и проведение крупных социально значимых мероприятий, мероприятий, приуроченных к праздничным датам;

6) инициативы, творческого подхода и применения в работе современных форм и методов организации труда.

В случаях применения к работнику дисциплинарного взыскания в отчетном периоде, за который в учреждении устанавливается выплата премии, данная выплата премии ему не устанавливается.

29. Размеры разовых выплат работникам (в том числе руководителю учреждения, с учетом особенностей, установленных пунктом 39 настоящего Положения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения) к профессиональным праздникам, производимых в связи с профессиональными праздниками, относящимися к сфере культуры, физической культуры или спорта и официально установленными в Российской Федерации, могут определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

В случаях применения к работнику дисциплинарного взыскания в предыдущем (отчетном) квартале выплаты, указанные в абзаце первом настоящего пункта, ему не устанавливаются.

30. Установление выплат, указанных в пунктах 28 и 29 настоящего Положения, осуществляется:

1) заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и иным работникам, подчиненным непосредственно руководителю учреждения, – приказом руководителя учреждения;

2) иным работникам – приказом руководителя учреждения по представлению соответствующих заместителей руководителя учреждения.

31. Выплаты при награждении за работу в учреждении устанавливаются работникам (в том числе административно-управленческому персоналу) единовременно при:

1) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации;

2) присвоении работнику почетного звания Российской Федерации, награждении его знаком отличия Российской Федерации;

3) награждении работника орденом или медалью Российской Федерации;

4) награждении работника Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации или Министерства просвещения Российской Федерации.

V. Условия оплаты труда административно-управленческого персонала

32. Оплата труда административно-управленческого персонала включает оклады, компенсационные и стимулирующие выплаты согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и законодательством.

33. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к среднему окладу работников (за исключением заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) (далее – средний оклад работников), составляет 2,2 размера среднего оклада работников и подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

34. Оклад руководителя учреждения пересматривается в случаях изменения среднего оклада работников.

35. Оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются в размерах 0,8 - 0,9 от оклада руководителя учреждения и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

36. С учетом условий труда административно-управленческому персоналу устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты (за исключением персональной стимулирующей выплаты), предусмотренные соответственно разделами III и IV настоящего Положения.

37. Административно-управленческому персоналу может быть установлена выплата за интенсивность работы в соответствии с трудовым договором на основании оценки эффективности их деятельности, указанной в пункте 38 настоящего Положения, в пределах ФОТ.

38. Оценка эффективности деятельности административно-управленческого персонала осуществляется ежеквартально по итогам реализации учреждением мероприятий государственной программы федеральной территории в сфере культуры на основе критериев и показателей эффективности деятельности административно-

управленческого персонала согласно приложению № 2 к настоящему Положению (далее соответственно – критерии, показатели).

Информация по критериям, содержащая подробные достоверные сведения о достижении значений показателей руководителями учреждений (далее – отчетность), ежеквартально (в течение пяти рабочих дней по истечении отчетного квартала) представляется ими в структурное подразделение администрации федеральной территории, курирующее деятельность учреждений (далее – подразделение администрации).

Выплата к должностному окладу за интенсивность работы руководителю учреждения устанавливается распоряжением главы администрации федеральной территории по итогам анализа и оценки отчетности.

Выплаты к должностным окладам за интенсивность работы заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по итогам анализа и оценки эффективности их деятельности руководителем учреждения в порядке, установленном локальным актом.

39. Распоряжением главы администрации федеральной территории, изданном на основании служебной записки руководителя подразделения администрации, руководителю учреждения может быть установлена премия, а также разовая выплата к профессиональному празднику, указанные в пунктах 28 и 29 настоящего Положения.

40. Предельный уровень соотношения размера среднемесячной оплаты труда административно-управленческого персонала, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и размера среднемесячной оплаты труда работников, рассчитываемой за календарный год (без учета оплаты труда административно-управленческого персонала), устанавливается в кратности от 1 до 5.

VI. Материальная помощь

41. Экономия ФОТ может быть направлена на выплату работнику (в том числе из состава административно-управленческого персонала) материальной помощи – вида финансовой поддержки, предоставляемой по его заявлению в следующих случаях:

1) смерти близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

2) рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

3) вступления в брак (при представлении свидетельства о заключении брака);

4) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов);

5) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских документов).

42. Размер и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами. Размер материальной помощи работнику не должен превышать двух окладов в год.

VII. Штатное расписание учреждения

43. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах ФОТ и согласовывается с администрацией федеральной территории.

44. Внесение изменений в штатное расписание учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с администрацией федеральной территории.

45. В штатном расписании учреждения указываются должности работников, их штатная численность, оклады, компенсационные выплаты, стимулирующие выплаты и другие обязательные выплаты, установленные законодательством.

46. Численный состав работников должен быть достаточным для гарантированного выполнения видов уставной деятельности учреждения, его полномочий, задач, показателей объема и качества государственных (муниципальных) услуг и работ, установленных администрацией федеральной территории.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда работников
государственных (муниципальных)
учреждений культуры федеральной
территории «Сириус»

РАЗМЕРЫ
повышающих коэффициентов к окладу для установления выплат стимулирующего характера
при оплате труда работников государственных (муниципальных) учреждений культуры федеральной территории «Сириус»

№ п/п	повышающие коэффициенты				
	условное обозначение	наименование		величина в месяц – для оплаты труда:	
				работников (за исключением административно- управленческого персонала)	административно- управленческого персонала
1	2	3		4	5
1.	П _д	персональный повышающий коэффициент к окладу		не более 3,0	–
2.	У _д	повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание	за наличие ученой степени кандидата наук или почетного звания Российской Федерации или СССР, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Почетный»	0,075	
			за наличие ученой степени доктора наук	0,15	
3.	И _д	повышающий коэффициент к окладу за интенсивность работы	за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные проекты (программы)	0,10	не более 3,0 (в соответствии с приложением № 2 к Положению об оплате труда работников)
			за организацию мероприятий (проектов), не предусмотренных государственными (муниципальными) заданиями, в том числе за работу по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного государственного (муниципального) задания учреждения	0,07	

№ п/п	повышающие коэффициенты				
	условное обозначение	наименование		величина в месяц – для оплаты труда:	
				работников (за исключением административно- управленческого персонала)	административно- управленческого персонала
1	2	3		4	5
			за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения, в том числе за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации уставной деятельности учреждения сценическо-постановочных средств, музейного и библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств	0,07	государст- венных (муниципаль- ных) учреждений культуры федеральной территории «Сириус»)
			за сложность и большой объем подготавливаемых документов, в том числе документов по запросам, обращениям граждан, работу с архивной документацией	0,05	
			за работу по обеспечению оперативного и(или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждением, в том числе связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства	0,05	
4.	В _д	повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет	при наличии общего количества лет, проработанных работником учреждения на должностях, соответствующих профилю работы, выполняемой им в учреждении (далее – стаж работы) от 1 до 5 лет	0,05	
			при наличии стажа работы от 5 до 10 лет	0,10	
			при наличии стажа работы 10 лет и более	0,15	
5.	Пр _д	премиальный повышающий коэффициент к окладу		не более 10 в год	
6.	Рв _д	разовый повышающий коэффициент к окладу		не более 1	
7.	К _{вн}	повышающий коэффициент к окладу для выплаты при награждении		1	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников государственных
(муниципальных) учреждений
культуры федеральной
территории «Сириус»

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ
эффективности деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного
бухгалтера государственного (муниципального) учреждения культуры
федеральной территории «Сириус»

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки
Руководитель учреждения				
Эффективность, сложность и напряженность работы	Выполнение государственного (муниципального) задания в полном объеме	да	0,2	годовая
		нет	0	
	Увеличение количества посещений реализуемых учреждением массовых мероприятий (по сравнению с плановым значением ¹)	на более 10%	0,3	квартальная
		на 5-10%	0,2	
		на менее 5%	0,1	
		на 0 и менее	0	
	Участие представителей учреждения в региональных, всероссийских и международных фестивалях, турнирах, творческих и профессиональных конкурсах, праздниках и мероприятиях в сфере культуры, молодежной политики и (или) спорта ²	в 5 и более	0,2	квартальная
		в менее, чем 5	0,1	
		0	0	
	Участие учреждения в организации и проведении всероссийских и(или) международных мероприятий, в том числе форумов, акций в сфере культуры, молодежной политики, спорта и(или) туризма	да	0,1	квартальная
		нет	0	
	Увеличение числа лауреатов и победителей просветительских, творческих и профессиональных конкурсов, фестивалей и пр. ² (по сравнению с предыдущим годом)	да	0,1	годовая
		нет	0	
	Рост количества обратившихся в туристско-информационный центр	10% и более	0,15	годовая
от 5 до 10%		0,1		

¹ Здесь и далее: плановое значение утверждается руководителем структурного подразделения администрации федеральной территории «Сириус», курирующего работу учреждения.

² Из перечня конкурсов и фестивалей, согласованного структурным подразделением администрации федеральной территории «Сириус», курирующим работу учреждения.

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки
	учреждения (по сравнению с плановым значением ¹)	менее 5%	0	годовая
	Обеспечение поступлений от приносящей доход деятельности учреждения (в процентах от объема финансового обеспечения государственного (муниципального) задания на год)	в размере более 2,5%	0,15	
		в размере от 0,5 до 2,5%	0,1	
		в размере менее 0,5%	0	
	Увеличение числа участников клубных формирований (по сравнению со значением, установленным государственным (муниципальным) заданием учреждению)	на 3% и более	0,2	годовая
		на 1 - 2,9%	0,1	
Творческий, креативный подход к работе, инициативность, вариативность и новизна в реализации мероприятий	Выпуск новых театральных постановок, концертов, иных массовых культурно-просветительских, культурно-досуговых и физкультурно-спортивных мероприятий	5 и более	0,1	квартальная
		менее 5	0	
	Осуществление проектной деятельности в учреждении, реализация учреждением собственных инициативных творческих проектов (акции, проекты просветительской направленности и т.п.)	2 и более	0,15	квартальная
		1	0,1	
		0	0	
	Осуществление сетевого взаимодействия между организациями федеральной территории «Сириус», привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	да	0,1	квартальная
		нет	0	
	Реализация новых мероприятий в сфере развития туризма, в том числе разработка новых экскурсионных программ и (или) туристических маршрутов по федеральной территории «Сириус»	5 и более	0,15	квартальная
		2 - 4	0,05	
		менее 2	0	
	Доля мероприятий, проведенных учреждением с привлечением экспертов федерального уровня, известных творческих деятелей, лидеров общественного мнения, в общем числе проведенных учреждением мероприятий	15% и более	0,2	квартальная
		11,2-14,9%	0,1	
		11,1% и менее	0	
	Формирование позитивного имиджа и повышение рейтинга учреждения, популяризация деятельности учреждения, в том числе	10 и более публикаций в квартал	0,2	квартальная
		менее 10	0	

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки
	в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть Интернет) и в СМИ (за исключением собственного сайта и каналов учреждения)	публикаций в квартал		
Исполнительская дисциплина	Отсутствие объективных жалоб на качество предоставляемых услуг (работ)	да	0,1	квартальная
		нет	0	
	Своевременность предоставления планов, отчетов, аналитических материалов, иной информации, выполнения заданий, поручений (оперативных и внеплановых) по уставной деятельности учреждения по письменным запросам администрации федеральной территории «Сириус», в том числе поступающим в рабочем порядке	да	0,15	квартальная
		нет	0	
	Соблюдение сроков, установленных в планах по реализации мероприятий государственных программ федеральной территории «Сириус», ответственным исполнителем которых является учреждение	да	0,1	квартальная
		нет	0	
	Отсутствие замечаний к оформлению и содержанию предоставленных учреждением планов, отчетов, аналитических материалов, писем, иных документов и (или) информации, в том числе поступающих в рабочем порядке	да	0,1	квартальная
		нет	0	
	Обеспеченность среднеквартальной заполненности штатного расписания учреждения ³	на 100%	0,1	квартальная
		на 90 - 99%	0,05	
		на менее 90%	0	
	Отсутствие фактов нарушения норм охраны труда и правил техники безопасности, в том числе противопожарной и антитеррористической безопасности	да	0,05	квартальная
		нет	0	
	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов (показатель учитывается в случае проведения проверки деятельности учреждения контролирующим или	да	0,1	квартальная
		нет	0	

³ Среднеквартальная заполненность штатного расписания учреждения рассчитывается по итогам предыдущего (отчетного) квартала путем вычисления среднего арифметического значения его заполненности по состоянию на первое число каждого месяца квартала.

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки
	надзорным органом)			
Итого			не более 3	х
Заместитель руководителя учреждения по основной деятельности				
Эффективность, сложность и напряженность работы	Выполнение государственного (муниципального) задания (без учета его спортивного компонента) в полном объеме	да	0,3	годовая
		нет	0	
	Увеличение количества посещений культурно-просветительских мероприятий, мероприятий, реализуемых участниками клубных формирований (по сравнению с плановым значением ¹)	на 3% и более	0,2	квартальная
		менее 3%	0	
	Увеличение количества посещений реализуемых учреждением массовых мероприятий (по сравнению с плановым значением ¹)	на более 10%	0,3	квартальная
		на 5-10%	0,2	
		на менее 5%	0,1	
		на 0 и менее	0	
	Увеличение числа лауреатов и победителей просветительских, творческих и профессиональных конкурсов, фестивалей и пр. ² (по сравнению с предыдущим годом)	да	0,2	годовая
		нет	0	
	Участие представителей учреждения в региональных, всероссийских и международных фестивалях, турнирах, творческих и профессиональных конкурсах, праздниках и мероприятиях в сфере культуры и (или) молодежной политики ²	в 5 и более	0,15	квартальная
		в менее 5	0,1	
		0	0	
	Наличие на сайте и на страницах учреждения в социальных сетях в сети Интернет актуальной информации о деятельности учреждения (афиши и анонсы мероприятий учреждения, информационные материалы, фотоотчеты о проведенных мероприятиях учреждения и др.)	да	0,2	квартальная
		нет	0	
	Обеспечение поступлений от приносящей доход деятельности учреждения (в процентах от объема финансового обеспечения государственного (муниципального) задания, без учета его спортивного компонента, на год)	в размере более 2,5%	0,15	годовая
		в размере от 0,5 до 2,5%	0,1	
		в размере менее 0,5%	0	

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки	
Творческий, креативный подход к работе, инициативность, вариативность и новизна в реализации мероприятий	Выпуск новых театральных постановок, концертов, иных массовых культурно-просветительских и культурно-досуговых мероприятий	5 и более	0,2	квартальная	
		менее 5	0		
	Осуществление проектной деятельности в учреждении, реализация учреждением собственных инициативных творческих проектов (акции, проекты просветительской направленности и т.п.)	да	0,2	квартальная	
		нет	0		
	Использование цифровых информационных систем при регистрации участников на реализуемые учреждением мероприятия, в том числе занятия (в % от общего количества мероприятий)	на 100%	0,1	квартальная	
		на менее 100%	0		
	Формирование позитивного имиджа и повышение рейтинга учреждения, популяризация деятельности учреждения, в том числе в сети Интернет и в СМИ (за исключением собственного сайта и каналов учреждения)	10 и более публикаций в квартал	0,2	квартальная	
		менее 10 публикаций в квартал	0		
Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей государственных (муниципальных) услуг	да	0,2	квартальная	
		нет	0		
	Своевременное и качественное исполнение поручений и заданий руководства учреждения	да	0,2	квартальная	
		нет	0		
	Отсутствие замечаний к оформлению и содержанию предоставленных учреждением планов, отчетов, аналитических материалов, писем, иных документов и (или) информации, в том числе поступающих в рабочем порядке	да	0,2	квартальная	
		нет	0		
	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок (показатель учитывается в случае проведения проверки деятельности учреждения контролирующим или надзорным органом)	да	0,2	квартальная	
		нет	0		
	Итого			не более 3	х

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки
Заместитель руководителя учреждения по спортивной деятельности				
Эффективность, сложность и напряженность работы	Выполнение спортивного компонента государственного (муниципального) задания в полном объеме	да	0,3	годовая
		нет	0	
	Увеличение количества участников физкультурных мероприятий, секций, тренировок (по сравнению с плановым значением ¹)	на более 10%	0,2	квартальная
		на 5-9,9%	0,1	
		на менее 5%	0	
	Участие учреждения в организации и проведении всероссийских и (или) международных мероприятий в сфере спорта	да	0,1	квартальная
		нет	0	
	Увеличение количества участников массовых физкультурно-спортивных мероприятий и программ по пропаганде здорового образа жизни (по сравнению с плановым значением ¹)	на 10% и более	0,2	годовая
		на 5-9,99%	0,1	
		менее 5%	0	
	Количество реализованных в отчётном периоде инициатив, направленных на устойчивое продвижение здорового образа жизни среди населения (например: запуск регулярных городских/территориальных спортивных акций, создание «точек притяжения» для занятий спортом на свежем воздухе, партнёрские программы со школами/работодателями/НКО, внедрение цифровых платформ для мотивации к активности и т.п.)	3 и более инициатив	0,2	годовая
		1-2 инициативы	0,1	
		0 инициатив	0	
	Доля мероприятий физкультурной направленности, адаптированных для участия лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе детей), от общего числа проводимых учреждением физкультурных мероприятий	15% и более	0,15	годовая
		менее 15%	0	
	Обеспечение поступлений от приносящей доход деятельности учреждения (в процентах от объема финансового обеспечения государственного (муниципального) задания в части его спортивного компонента на год)	в размере более 2,5%	0,15	годовая
		в размере от 0,5 до 2,5%	0,1	
		в размере менее 0,5%	0	
Творческий, креативный подход к работе, инициативность, вариативность	Реализация новых форматов физкультурных мероприятий (фестивали, челленджи, инклюзивные виды спорта, кросс-дисциплинарные проекты и т.п.)	3 и более	0,2	годовая
		менее 3	0	

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки
и новизна в реализации мероприятий	Осуществление собственных инициативных спортивных (физкультурных) проектов (в том числе с привлечением грантов, партнёров, волонтеров)	да	0,2	квартальная
		нет	0	
	Доля мероприятий с привлечением экспертов, спортсменов высокого уровня, тренеров сборных команд России к участию в мероприятиях учреждения от общего числа физкультурных мероприятий	15% и более	0,2	квартальная
		10–14,9%	0,1	
		менее 10%	0	
	Формирование позитивного имиджа учреждения в сфере спорта: публикации в СМИ, социальных сетях в сети Интернет, федеральных медиа (за исключением собственных каналов)	10 и более публикаций в квартал	0,2	квартальная
		менее 10 публикаций в квартал	0	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников физкультурных мероприятий и родителей (в случае работы с несовершеннолетними)	да	0,2	квартальная
		нет	0	
	Своевременное и качественное исполнение поручений руководства, администрации федеральной территории «Сириус» по вопросам спортивной деятельности	да	0,2	квартальная
		нет	0	
	Отсутствие нарушений, выявленных при проверках контролирующими органами в сфере спорта, физической культуры, безопасности	да	0,2	квартальная
		нет	0	
	Своевременное и качественное исполнение поручений и заданий руководства учреждения	да	0,2	квартальная
		нет	0	
	Отсутствие замечаний к оформлению и содержанию предоставленных учреждением планов, отчетов, аналитических материалов, писем, иных документов и (или) информации, в том числе поступающих в рабочем порядке	да	0,1	квартальная
		нет	0	
Итого			не более 3	x
Заместитель руководителя учреждения по административно-хозяйственной работе				
Эффективность, сложность и напряженность работы	Своевременность организации ремонтных работ, наличие перспективных планов проведения ремонтных работ	да	0,3	квартальная
		нет	0	
	Полнота исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	100%	0,4	квартальная
		менее 100%	0	

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки
	Своевременное обеспечение работников учреждения материалами, необходимыми для исполнения их должностных обязанностей	да	0,3	квартальная
		нет	0	
	Обеспечение функционирования зданий и помещений учреждения в соответствии с установленными санитарными правилами и нормами, чистоты и порядка в зданиях и помещениях учреждения и на вверенной учреждению прилегающей территории	да	0,3	квартальная
		нет	0	
	Участие в подготовке и проведении мероприятий, реализуемых учреждением в соответствии с Календарным планом проведения культурно-досуговых, просветительских и конгрессно-выставочных мероприятий в федеральной территории «Сириус» и за ее пределами, утвержденным распоряжением главы администрации федеральной территории «Сириус»	10 и более	0,3	квартальная
		5 – 9	0,2	
		4 и менее	0,1	
		0	0	
Исполнительская дисциплина	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны получателей государственных (муниципальных) услуг	да	0,1	квартальная
		нет	0	
	Соблюдение сроков, установленных в планах по реализации мероприятий государственных программ федеральной территории «Сириус», ответственным исполнителем которых является учреждение	да	0,3	квартальная
		нет	0	
	Соблюдение условий и требований пожарной безопасности и антитеррористической защищенности объектов	да	0,2	квартальная
		нет	0	
	Обеспечение сохранности и надлежащего технического состояния зданий и оборудования учреждения	да	0,4	квартальная
		нет	0	
	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок (показатель учитывается в случае проведения проверки деятельности учреждения контролирующим или надзорным органом)	да	0,2	квартальная
		нет	0	

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки
	Организация проведения мероприятий по энергосбережению и повышению энергетической эффективности в учреждении ⁴	наличие функционирующей программы энергосбережения	0,1	квартальная
		положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии ⁵	0,1	
Итого			не более 3	х
Главный бухгалтер учреждения				
Эффективность, сложность и напряженность работы	Качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	да	0,3	квартальная
		нет	0	
	Полнота исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения	100%	0,3	квартальная
		менее 100%	0	
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	да	0,3	квартальная
		нет	0	
	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, своевременное определение и сопоставление потребности в бюджетных средствах по видам расходов	да	0,4	квартальная
		нет	0	
Исполнительская дисциплина	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов	да	0,3	квартальная
		нет	0	
	Отсутствие нарушений по срокам исполнения финансовых документов и статистических отчетов, в том числе обязательств перед Федеральной налоговой службой, Социальным фондом России, администрацией федеральной территории «Сириус» и др.	да	0,3	квартальная
		нет	0	
	Соблюдение сроков, установленных в планах по реализации мероприятий государственных программ федеральной территории «Сириус»,	да	0,3	квартальная
		нет	0	

⁴ При наличии нескольких характеристик по данному показателю баллы по ним суммируются.

⁵ Уменьшение объемов потребления по сравнению с аналогичным периодом прошлого года (характеристика учитывается при наличии данных для сравнения).

Критерий	Показатель эффективности	Размер повышающего коэффициента		Периодичность оценки
	ответственным исполнителем которых является учреждение			
	Своевременное и качественное исполнение поручений и заданий руководства учреждения	да	0,2	квартальная
		нет	0	
	Отсутствие замечаний к оформлению и содержанию предоставленных учреждением планов, отчетов, аналитических материалов, писем, иных документов и (или) информации, в том числе поступающих в рабочем порядке	да	0,2	квартальная
		нет	0	
	Отсутствие нарушений, выявленных при проведении плановых и внеплановых проверок (показатель учитывается в случае проведения проверки деятельности учреждения контролирующим или надзорным органом)	да	0,4	квартальная
		нет	0	
	Итого			не более 3