



РЕСПУБЛИКА КРЫМ

СОВЕТ МИНИСТРОВ

РАДА МІНІСТРІВ
НАЗИРЛЕР ШУРАСЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 26 сентября 2016 г. № 459
г. Симферополь

*О внесении изменений в постановление
Совета министров Республики Крым
от 18 декабря 2014 года №529*

В соответствии со статьёй 84 Конституции Республики Крым, статьёй 41 Закона Республики Крым от 29 мая 2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым»

Совет министров Республики Крым **постановляет:**

Внести изменения в постановление Совета министров Республики Крым от 18 декабря 2014 года №529 «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым», изложив приложение 1 к нему в новой редакции (прилагается).

Глава Республики Крым,
Председатель Совета министров
Республики Крым

С.АКСЁНОВ

Заместитель Председателя
Совета министров Республики Крым -
руководитель Аппарата
Совета министров Республики Крым



Л.ОПАНАСЮК

Приложение 1
к постановлению Совета министров
Республики Крым
от 18 декабря 2014 года №529
(в редакции постановления
Совета министров Республики Крым
от «26 сентября» 2016 года № 458)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных учреждений
культуры, искусства и кинематографии Республики Крым

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии, отнесенных к ведению Министерства культуры Республики Крым, и повышения результативности оказания государственных услуг и устанавливает единые принципы построения систем оплаты труда работников государственных учреждений в сфере культуры, искусства и кинематографии Республики Крым (далее - Учреждения), специфика которых должна учитываться при разработке отраслевых систем оплаты труда.

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

3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

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

Фонд оплаты труда распределяется в соответствующих долях на составляющие части структуры заработной платы, направленные на оклады (должностные оклады), на выплаты компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых руководителем Учреждения.

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

6. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

7. 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.

8. 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.

9. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого Учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих данного Учреждения.

При формировании штатного расписания применяются типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривается 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, сверх установленного государственного задания.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

10. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются 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;

перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

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 представительного органа работников;

систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников 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); настоящего Положения.

III. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников Учреждения

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрирован Минюстом России 1 октября 2007 года, регистрационный № 10222):

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии	Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада (должностного оклада), рублей
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	8591
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	9704
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	11168
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		14605

работников сферы научных исследований и разработок, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 3 июля 2008 года № 305н «Об утверждении про-

фессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрирован Минюстом России 18 июля 2008 года, регистрационный № 12001):

Квалификацион- ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням		Размер оклада (должностного оклада), рублей
	Научные работники	Руководители структурных подразделений	
1 квалификацион- ный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	Заведующий (начальник): техническим архивом, чертежно-копировальным бюро, лабораторией (компьютерного и фото, кинооборудования, оргтехники, средств связи)	8400
2 квалификацион- ный уровень	Старший научный сотрудник	Заведующий (начальник): аспирантурой, отделом научно-технической информации, другим структурным подразделением*	9100
3 квалификацион- ный уровень	Ведущий научный сотрудник	Заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно- исследовательского отдела(лаборатории, отделения); начальник (руководитель бригады группы)	9900
4 квалификацион- ный уровень	Главный научный сотрудник	Заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором); ученый секретарь	10200
5 квалификацион- ный уровень		Начальник (заведующий) обособленного подразделения	10900

* За исключением должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 - 5 квалификационным уровням

руководителей, специалистов и служащих общепрофессиональных должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован Минюстом России 18 июня 2008 года, регистрационный № 11858), 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 общепрофессиональным должностям:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1. Общепрофессиональные должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	8591
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8625
2. Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед, художник.	8752

2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией	8842
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	Заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего	8913
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража)	9005
	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка)	9085
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор,	9258

	корректор, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	9833
3 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10350
4 квалификационный уровень	Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11155
5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	12075
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	12880
2 квалификационный уровень	Главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог)	13685
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	14605

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения.

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 (далее - ЕТКС):

Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Размеры окладов профессий рабочих, рублей							
6310	7062	7183	7315	7447	7590	7810	7843

12. По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом на основании требований к квалификации данных работников с учетом мнения представительного органа работников, но не более чем размера должностных окладов, установленных соответствующей ПКГ должностей работников Учреждения с аналогичными требованиями к квалификации.

13. В учреждениях исполнительского искусства, где применяется поспектакльная оплата труда для артистического и художественного персонала рекомендуется:

размер заработной платы рассчитывать исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется путем соотношения размера должностного оклада артистического и художественного персонала к месячной норме выступлений, постановок, установленной учреждением самостоятельно;

размер должностного оклада, зависимый от нормы выступлений (постановок), при перевыполнении установленной нормы рассчитывается пропорционально ее перевыполнению.

14. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Учреждения, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5-10% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников, заведующих) соответствующих структурных подразделений.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

за работу в ночное время;

работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

а также надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

16. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьёй 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

17. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

18. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.

19. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

20. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

21. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

22. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач и оказания услуг, возложенных на учреждение, работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;
премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

надбавка за наличие квалификационной категории;
премия за образцовое выполнение государственного задания;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

надбавка за выслугу лет;
надбавка за стаж непрерывной работы;

4) премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

23. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в размере не более 50% от оклада (должностного оклада), при этом учитываются:

интенсивность и напряженность в работе;
качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
уровень ответственности за порученный участок работы;

оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

обеспечение сохранности и безопасности;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

24. При установлении выплат за стаж непрерывной работы, либо выслугу лет, в целях обеспечения стабилизации кадрового состава работников Учреждения, учитывается общее количество лет, проработанных:

в данном учреждении;
по данной должности, специальности, профессии;
в отрасли «Культура, искусство и кинематография».

Стимулирующие выплаты за стаж непрерывной работы либо выслугу лет устанавливаются по одному из вышеуказанных критериев, имеющих большее значение.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются к окладу (должностному окладу) в размере:

Количество проработанных лет	Размер выплат, процент
Свыше 3 лет	15
Свыше 10 лет	30
Свыше 20 лет	40

25. Надбавка за наличие квалификационной категории к окладу (должностному окладу) устанавливается работникам, которым присвоена:

квалификационная категория (кроме руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей), в размере:

№ п/п	Вид квалификационной категории	Размер ежемесячной надбавки, процент
1	Главный	30
2	Ведущий	25
3	Высшая категория	20
4	Первая категория	10
5	Вторая категория	5

ученая степень, звание (почетное звание) по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющих большее значение, в размерах к окладу (должностному окладу):

5 процентов – за почетное звание «Заслуженный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

10 процентов – за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (Украины) (далее – ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины, за почетное звание «Народный» Автономной Республики Крым, Республики Крым;

15 процентов – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов – за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Украины;

25 процентов – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России (Украины) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

10 процентов - надбавка режиссерам, дирижерам, балетмейстерам, хормейстерам, руководителям студий по видам искусства и народного творчества, самодеятельных коллективов, имеющих звание «Народный», «Образцовый»;

классность водителям автомобилей (раздел «Автомобилотранспорт и городской электротранспорт» постановления Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 20 февраля 1984 года № 58/3-102) в размере:

водителям I класса - 25 процентов;

водителям II класса – 10 процентов.

26. В целях повышения эффективности деятельности работников за выполненную работу в Учреждении премии выплачиваются с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда. При премировании учитываются как индивидуальный, так и коллективный результат труда. В соответствии с Методическими рекомендациями по взаимоувязке системы отраслевых показателей эффективности деятельности в сфере культуры от федерального уровня до конкретного учреждения и работника, разработанными Министерством культуры Российской Федерации и направленные письмом от 05 августа 2014 года № 166-01-39/04-НМ, при премировании работника учитываются:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

27. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются Учреждением самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

28. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

VI. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

29. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

30. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения». Должностной оклад руководителя учреждения (Д_{Ор}) определяется в зависимости от коэффициента масштаба управления (К) и размера оклада (должностного оклада) работников профессиональной квалификационной группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (Д_О), утвержденного настоящим Положением, по следующей формуле:

$$Д_{Ор} = К * Д_{О} + Д_{О}$$

Масштаб управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Коэффициент масштаба управления, применяемый для расчета должностного оклада руководителей учреждений в зависимости от группы по оплате труда, составляет:

Группы по оплате труда	Коэффициент масштаба управления, применяемый для расчета должностного оклада руководителя учреждения
I	1,5
II	1,25
III	1
IV	0,75

31. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя Учреждения.

32. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой IV настоящего Положения.

33. Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в порядке, установленном учредителем, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также показателей эффективности деятельности Учреждения.

34. Для заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда не должны превышать 100% должностного оклада.

VII. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

35. По решению руководителя Учреждения работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала, имеющим большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, а также работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

36. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

37. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Положением.

**Заместитель Председателя
Совета министров Республики Крым –
руководитель Аппарата
Совета министров Республики Крым**



Л. ОПАНАСЮК

Приложение
к Положению о системе оплаты
труда работников
государственных учреждений
культуры, искусства и
кинематографии Республики
Крым

ПОРЯДОК
отнесения государственных учреждений культуры, искусства и
кинематографии Республики Крым к группам по оплате труда
руководителей

1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии со статьями 135 и 143 Трудового кодекса Российской Федерации в целях определения показателей (количественных и качественных критериев) оценки деятельности государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии Республики Крым (далее – учреждений культуры).

1.2. К показателям оценки деятельности учреждений культуры относятся показатели, характеризующие масштаб, объем, сложность и эффективность работы учреждения культуры.

1.2.1. Показатели оценки учреждений культуры являются основой для определения группы по оплате труда руководителей учреждений культуры установления должностных окладов в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной законодательством Республики Крым.

1.2.2. В показателях оценки деятельности учреждений культуры предусматривается многоаспектная оценка масштаба и качества деятельности учреждения культуры путем сочетания объемных показателей и балльной оценки качественных показателей, характеризующих состояние и содержание деятельности учреждения.

2. Для установления должностных окладов руководителям учреждений культуры требуется отнесение учреждений культуры к одной из четырех групп по оплате труда, которая определяется по сумме баллов показателей оценки деятельности учреждений культуры, в соответствии с приложениями 1 - 5 к настоящему Порядку.

2.1. Ежегодно до 20 января государственные учреждения культуры, представляющие в исполнительный орган государственной власти Республики Крым, осуществляющий функции и полномочия учредителя (далее – учредитель), документы, подтверждающие наличие соответствующих объемов работы, с сопроводительным письмом за подписью руководителя учреждения культуры (статистическая отчетность, документация, подтверждающая не включенные в официальную статистику показатели, с

докладной запиской о деятельности учреждения согласно подлежащим оценке качественным критериям).

Руководители учреждений культуры несут персональную ответственность за достоверность и своевременное представление указанных документов.

2.2. Группы по оплате труда руководителей учреждений культуры устанавливаются учредителем не чаще одного раза в год.

2.3. Для вновь открываемых учреждений культуры группа по оплате труда руководителей устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на два года.

2.4. За учреждениями культуры, устраняющими последствия аварий или форс-мажорных обстоятельств (стихийные бедствия и другое), реорганизуемыми и ликвидируемыми, а также за учреждениями культуры, здания которых находятся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала этих работ (наступления обстоятельств).

2.5. Учредитель вправе переводить учреждения культуры при достижении высоких результатов в работе на одну группу выше по сравнению с группой, определенной основными и дополнительными показателями.

Приложение 1
к Порядку отнесения
государственных учреждений
Республики Крым к группам
по оплате труда
руководителей

Отнесение государственных культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	Количество баллов			
Культурно – досуговые учреждения	свыше 600	401-600	201-400	До 200

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения государственных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности культурно-досуговых учреждений и других учреждений клубного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей государственных культурно-досуговых учреждений устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. Отнесение государственных культурно-досуговых учреждений к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов показателей оценки деятельности в целом по учреждению. Филиалы государственных культурно-досуговых учреждений относятся к группам по оплате труда самостоятельно.

3. Для отнесения государственных культурно-досуговых учреждений к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

**Основные объемные
показатели оценки деятельности государственных культурно-досуговых учреждений для определения группы по оплате труда руководителей**

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов	Учетные документы
1	2	3	4	5

1	Количество клубных формирований (кружки, коллективы, любительские объединения, студии и т.д.)	За одно клубное формирование до 10 чел.	1	Подтверждаются журналами учета работы
		до 20 чел.	2	
		до 30 чел.	2,5	
		от 31 чел.	3	
2	Количество постоянно занимающихся участниками в клубных формированиях	За одного участника	1	Подтверждаются журналами учета работы
3	Подготовка информационно-методических материалов	За каждое	10	Подтверждается документально
4	Проведение обучающих мероприятий	За каждое	10	Подтверждаются журналами учета работы
5	Количество проведенных культурно-досуговых мероприятий в год	За каждое мероприятие		Учитываются все организованные учреждениями мероприятия, подтвержденные журналом учета работы
		Международное	10	
		Всероссийское и межрегиональное	7	
		Республиканское	5	
		Районное	3	
		Сельское и пр.	2	
6	Участие в грантовых конкурсах, федеральных и республиканских программах и т.п.	За каждый разработанный и направленный грантодателю проект	5	Подтверждается документально
		За каждый полученный грант	15	
7	Количество клубных формирований, имеющих звание «Народный» или «Образцовый»	За каждый коллектив	20	Подтверждается документально

8	Уровень образования работников:	За каждого работника		Подтверждается документально	
	высшее образование из числа творческих работников				2
	среднее специальное образование из числа творческих работников				1,5
	имеющие звания «Народный», «Заслуженный»				10
	имеющий ученое звание, степень, почетный отраслевой знак				5
9	Доля мероприятий для детей и подростков в общем количестве проведенных мероприятий	До 15%	2	Подтверждается журналом учета работы	
		15-35%	3		
		35-55%	4		
		Свыше 55%	5		
10	Доля платных услуг в общем объеме финансирования	До 5%	4	Подтверждается бухгалтерской отчетностью	
		5-10%	6		
		10-15%	8		
		Свыше 15%	10		
11	Количество посетителей в год на платной основе	За каждые 100 человек	10	Подтверждается документально	
12	Количество оказываемых услуг населению	За каждый вид услуги	10	Подтверждается документально	
13	Организация и проведение выездных мероприятий	За каждое мероприятие	3		

14	Количество коллективов и участников художественной самодеятельности, получивших признание на творческих мероприятиях различного уровня:			Подтверждается документально
	международный:			
	лауреаты		20	
	дипломанты		15	
	участники		10	
всероссийский:				
лауреаты		15		
дипломанты		10		
участники		5		
республиканский:				
лауреаты		10		
дипломанты		5		
участники		1		
стипендиаты (премианты) республиканского уровня	За каждого стипендиата (премианта)		10	

Примечания:

1. К культурно-досуговым учреждениям относятся: сельские и городские клубы; сельские, районные и городские дома и дворцы культуры; центры культуры (в том числе национальные), дома ремесел, клубные системы и иные учреждения клубного типа.

2. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества; кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др.; курсы, спортивные и оздоровительные секции, группы и другие аналогичные формирования, работающие на бесплатной и платной основах.

3. Подготовка информационно-методических материалов осуществляется с целью оказания помощи учреждениям культуры и коллективам художественной самодеятельности Республики Крым и включает разработку методических рекомендаций, аналитических, информационных и репертуарных сборников, типовых сценариев культурно-

досуговых мероприятий и других материалов по различным аспектам народного творчества и культурно-досуговой практики.

4. К обучающим мероприятиям относятся проведение семинаров, научно-методических и научно-практических конференций, «круглых столов», тренингов, практических лабораторий и т.д. для руководителей и специалистов сферы культуры Республики Крым.

5. К культурно-досуговым мероприятиям относятся праздники, фестивали, концерты, спектакли, шоу-программы, вечера, выставки, презентации, дискотеки, игротеки, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

6. К выездным мероприятиям относятся мероприятия, проводимые в других залах населенного пункта, республики, если коллектив (исполнители) возвращается в течение суток.

7. Данные по показателю «Количество постоянно занимающихся участников в клубных формированиях» заполняются на основании журнала учета работы формирований путем подсчета числа участников в них. Лица, участвующие в нескольких кружках, секциях и пр., учитываются по каждому из них в отдельности.

Приложение 2
к Порядку отнесения
государственных учреждений
Республики Крым к группам
по оплате труда
руководителей

**Отнесение государственных библиотек к группам по оплате труда
руководителей**

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	Количество баллов			
Библиотеки	Свыше 400	251-400	201-250	До 200

Примечания: Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения государственных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности библиотек позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей государственных библиотек устанавливаются исходя из результатов деятельности учреждений за прошедший год.

2. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства библиотекой: количество читателей и книговыдачи, сеть библиотек, наличие передвижных библиотек, пунктов вне стационарного обслуживания, численность работников.

3. Качественные критерии учитывают степень активности руководства библиотеки по созданию наиболее привлекательного имиджа библиотеки среди населения, внедрению современных информационных технологий и наиболее эффективных форм и методов работы с читателями, развитию инновационной, научно-методической и исследовательской деятельности и другие качественные и количественные критерии, дополняющие основные объемные показатели в соответствии с утвержденными на местах критериями качества деятельности и услуг.

4. Отнесение библиотек к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности в целом по учреждению.

5. Для отнесения государственных библиотек к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

**Основные объемные показатели оценки деятельности
государственных библиотек для определения группы по оплате труда
руководителей**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Учетные документы
1	Количество читателей на одну библиотеку	за 1 тысячу читателей	2	отчетная форма № 6-нк
2	Количество книговыдач на одну библиотеку	за 10 тысяч экземпляров	2	отчетная форма № 6
3	Наличие передвижных библиотек, библиотечных пунктов для обеспечения более широкого охвата населения библиотечным обслуживанием	за 1 единицу	20	отчетная форма № 6
4	Количество библиотечных работников	за 1 штатную единицу	1	отчетная форма № 6
5	Количество единиц хранения в фонде	за 10 тыс. ед. хранения	0,3	отчетная форма № 6
6	Количество новых поступлений	за 1 тыс. ед. хранения	1	отчетная форма № 6
7	Объем (количество записей) электронного каталога и других баз данных создаваемых библиотекой	за 1 тыс. библиографических записей	0,3	отчетная форма № 6
8	Объем привлеченных библиотекой дополнительных целевых средств (гранты, спонсорские средства)	от 10 тыс.руб.	2	отчетная форма № 6-нк, акт приема-передачи материальных ценностей (протоколы комиссии)
9	Методическая деятельность: проведение методических мероприятий (семинары, конференции, школы и т.д.);	за 1 мероприятие	1	утвержденная программа мероприятия, фотоматериалы

	разработка и выпуск методических материалов;	за 1 методическую разработку	1	предоставление 1 экз.
	оказание практической и методической помощи библиотекам муниципальных образований по проблемам библиотечной деятельности;	за 1 выезд в регион	1	отчет о выезде
10	Проведение массовых культурно - просветительских мероприятий	за 10 мероприятий	0,3	дневник учета работы библиотеки

Примечания:

1. К библиотечным учреждениям относятся: общедоступные библиотеки Республики Крым, библиотечные системы.

2. К культурно-просветительским мероприятиям относятся: семинары, конференции; праздники, фестивали, концерты, вечера, выставки, презентации, конкурсы, театрализованные представления и другие аналогичные мероприятия, проводимые на бесплатной и платной основах.

Приложение 3
к Порядку отнесения
государственных учреждений
Республики Крым к группам
по оплате труда
руководителей

**Отнесение государственных музеев и других учреждений музейного типа
к группам по оплате труда руководителей**

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	Количество баллов			
Музей, учреждение музейного типа	21 и более	16-20	11-15	10 и менее

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения государственных учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности музеев и других учреждений музейного типа позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группа по оплате труда руководителей и специалистов музеев и других учреждений музейного типа муниципальных районов, городских округов и поселений устанавливаются исходя из среднегодовых фактических показателей их работы, исчисленных за последний год. Для анализа показателей используется форма федерального статистического наблюдения № 8-НК «Сведения о деятельности музея».

2. Отнесение музеев и других учреждений музейного типа к одной из четырех групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов основных объемных показателей оценки деятельности. При этом к краеведческим, историческим музеям относятся музеи фондовые коллекции которого содержат в своем составе коллекции по природе (геологические, палеонтологические, ботанические, зоологические), археологические находки, предметы, связанные с историей региона, документы и изобразительные материалы, предметы быта, произведения искусства или ремесла. В художественных музеях коллекции содержат преобладающее количество произведений изобразительного и декоративно-прикладного искусства. Тематические музеи могут быть любой профильной группы: политехнический, мемориальный, военно-исторический, историко-бытовой, археологический, этнографический, литературный, музыкальный музей, музей науки, техники, кино, архитектуры, боевой (трудовой) славы.

3. Музеям, выполняющим методическую работу в установленной сфере деятельности и в соответствии с его профилем, прибавляется 1 балл к сумме объемных показателей оценки деятельности.

4. Музеям, проводящим мероприятия в соответствии с поручениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации прибавляется 1 балл к сумме объемных показателей оценки деятельности.

5. К основным объемным показателям относятся показатели, характеризующие основные направления деятельности музеев: количество предметов основного фонда, количество посетителей, выставок, экскурсий, мероприятий и получение дохода от реализации основных услуг.

6. Для отнесения государственных музеев и других учреждений музейного типа к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

**Основные объемные показатели оценки деятельности
государственных музеев и других учреждений музейного типа для
определения группы по оплате труда руководителей**

Показатели		Условия	Количество баллов
1		2	3
Количество посетителей (тыс. чел)	Краеведческие, исторические музеи	менее 50	1
		от 50 до 100	2
		от 100 до 150	3
		от 150 до 200	4
		свыше 200	5
	Тематические музеи (этнографические, мемориальные, литературные и пр.)	менее 30	1
		от 30 до 60	2
		от 60 до 90	3
		от 90 до 120	4
		свыше 120	5
	Художественные музеи, картинные галереи	менее 15	1
		от 15 до 30	2
		от 30 до 45	2
		от 45 до 60	4
		свыше 60	5
Количество предметов основного фонда	Краеведческие, исторические музеи	до 10	1
		от 10 до 25	2
		от 25 до 50	3

(тыс. единиц)	Тематические музеи (этнографические, мемориальные, литературные и пр.)	свыше 50	4	
		до 3	1	
		от 3 до 6,5	2	
		от 6,5 до 10	3	
	Художественные музеи, картинные галереи	свыше 10	4	
		до 1,5	1	
		от 1,5 до 3	2	
		от 3 до 5	3	
	Количество предметов, поступивших в основной фонд музея течение года (единиц)	Краеведческие, исторические музеи	свыше 5	4
			менее 100	1
от 10 до 500			2	
от 500 до 1000			3	
Тематические музеи (этнографические, мемориальные, литературные и пр.)		свыше 1000	4	
		менее 30	1	
		от 30 до 60	2	
		от 60 до 100	3	
Художественные музеи, картинные галереи		свыше 100	4	
		менее 10	1	
		от 10 до 25	2	
		от 25 до 50	3	
Количество обособленных структурных подразделений (филиалов, отделов, объектов показа), в которых ведется обслуживание посетителей (единиц)	свыше 50	4		
	от 2 до 4	3		
	от 4 до 6	4		
	более 6	5		
	1	1		
Вклад сотрудников (основного персонала) по выполнению основных показателей деятельности музея (в расчете на 1 сотрудника)	Создание экспозиций и выставок (кол-во выставок/кол-во сотрудников)	до 0,5	1	
		от 0,5 до 1,5	2	
		от 1,5 до 2,5	3	
		от 2,5 до 3,5	4	
		более 3,5	5	
	Проведение экскурсий (кол-во экскурсий/кол-во сотрудников)	до 50	1	
		от 50 до 100	2	
		от 100 до 150	3	
		от 150 до 200	4	
		более 200	5	
	Количество проведенных культурно- массовых мероприятий	до 10	1	
		от 11 до 30	2	
от 31 до 60		3		

	от 61 до 90	4
	более 90	5
Получение доходов от приносящей доход деятельности	свыше 1,5 млн.руб	5

Приложение 4
к Порядку отнесения
государственных учреждений
Республики Крым к группам
по оплате труда
руководителей

Отнесение государственных кинозрелищных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	Количество баллов			
Республиканские кинозрелищные учреждения культуры и кинотеатры	свыше 400	301-400	201-300	До 200

Примечание:

Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности государственных кинозрелищных учреждений культуры и кинотеатров позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей государственных кинозрелищных учреждений культуры устанавливаются исходя из среднегодовых фактических показателей их работы за прошедший год.

2. Государственные кинозрелищные учреждения культуры, имеющие в своем составе кинотеатры с количеством мест более 150, относятся на одну группу оплаты труда выше.

3. Для отнесения кинозрелищных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности кинозрелищных учреждений культуры для определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов	Учетные документы
1	2	3	4	5
1	Количество	за каждую	2	Информационная

	работающих киноустановок (в том числе для цифрового показа)	единицу		карта учреждения
2	Съемка значимых культурно-массовых мероприятий для пополнения фильмофонда	за каждое	5	Подтверждается наличием видеоматериала
3	Подготовка видеоматериалов для культурно-массовых мероприятий	за каждое мероприятие	3	Подтверждается наличием видеоматериала
4	Количество проведенных культурно-досуговых мероприятий и кинопоказов, в том числе:	за каждое мероприятие и кинопоказ	0,25	Информационно-учетная карточка кинопоказа
	выездные	(учитываются плюсом)	+1	
5	Количество фильмовыдач	за одну сотню фильмовыдач	1	Подтверждается актами приема-передачи фильмокопий, отчетами учреждения
6	Уровень образования работников:	учитывается плюсом		Подтверждающие документы
	высшее образование		1	
	среднее специальное образование		0,5	

	курсы повышения по профилю занимаемой должности		0,5	
	Поступившие в ВУЗы, СУЗы по профилю занимаемой должности		0,5	
	Имеющие почетное звание или награжденные почетным знаком:			
	звание «Заслуженный»		3	
	знак «Почетный кинематографист России»		2	
7	Пополнение фильмофонда (приобретение прав проката)	за каждую единицу	1	Прокатное удостоверение на фильм

Примечания:

1. К кинозрелищным учреждениям относятся: киномедиацентры и другие учреждения, осуществляющие кинопоказ.

2. К культурно-массовым, культурно-досуговым, просветительным и методическим мероприятиям относятся фестивали различного уровня, праздники, театрализованные представления, концерты, спектакли, шоу-программы, дискотеки, игротеки, творческие встречи, конкурсы, мастер-классы, выставки, презентации, гуляния и другие аналогичные мероприятия, проводимые на платной и бесплатной основах.

3. При определении величины показателя «количество работающих киноустановок» учитывается среднегодовое число работающих киноустановок.

Приложение 5
к Порядку отнесения
государственных учреждений
Республики Крым к группам
по оплате труда
руководителей

Отнесение государственных театров, цирков и концертных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей

Тип учреждения культуры	Группа по оплате труда			
	I	II	III	IV
	Количество баллов			
Государственные театры, цирки и концертные учреждения культуры	свыше 501	301- 500	201- 300	до 200

Примечание: Таблица не меняет подхода к определению порядка отнесения учреждений культуры к группам по оплате труда, однако разработанная таблица показателей оценки деятельности государственных театров, цирков и концертных учреждений культуры позволяет более объективно подойти к оценке деятельности и установлению соответствующей группы по оплате труда.

1. Группы по оплате труда руководителей государственных театров, цирков и концертных учреждений культуры устанавливаются исходя из среднегодовых фактических показателей их работы, исчисленных за предшествующий год.

2. Для отнесения государственных театров, цирков и концертных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей учитываются следующие основные объемные показатели оценки деятельности:

Основные объемные показатели оценки деятельности государственных театров, цирков и концертных учреждений культуры для определения группы по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатель	Условие	Кол-во баллов
1	Количество новых и возобновленных спектаклей, концертов, концертных	за 1 новое, в том числе:	20
		специфических цирковых программ (ледовое, водное,	+2

	программ, цирковых представлений, ед.	фонтаны), ед.	
		цирковых программ с участием больших и хищных животных, ед.	+1
		за возобновленное	10
2	Количество публичных показов, ед.	за каждое	0,1
3	Количество зрителей на мероприятиях, чел.	за 1 тысячу зрителей	1
4	Доля зрителей от общего количества мест в зале, %	заполняемость более 70%	30
		заполняемость более 60%	20
		заполняемость более 50%	10
5	Проведение гастролей собственного коллектива	за 1 мероприятие	10
6	Участие в международных фестивалях, конкурсах и т.п.	за 1 мероприятие	10
7	Организация и проведение фестивалей различного уровня	за 1 мероприятие	15
8	Содействие в проведении на территории Республики Крым фестивалей, конкурсов и гастрольных мероприятий, организованных представителями других субъектов Российской Федерации, ближнего и дальнего зарубежья	за 1 мероприятие	9
9	Проведение общественно значимых мероприятий	за 1 мероприятие	10
10	Проведение концертно-зрелищных мероприятий, организованных республиканскими музеями и библиотеками	за 1 мероприятие	1