

УТВЕРЖДЕНО:

Руководитель управления по делам культуры,  
молодежной политики, физической культуры и спорта  
Администрации Иланского района Красноярского края

Г.А.Никитова

Приказ № 3 - од. от «09» января 2020 г.



# **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о новой системе оплаты труда**

г. Иланский  
2020 год.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края», Постановления Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя государственного бюджетного учреждения», Постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении перечня должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Приказа министерства культуры Красноярского края от 08.12.2009 №136 «Об утверждении видов условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений культуры и образования, подведомственных министерству культуры Красноярского края», решения Иланского районного Совета депутатов от 22.09.2014 № 46-352 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Иланского района» и применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческий Дом культуры Иланского района Красноярского края» (далее МБУК «МДК Иланского района»).

1.2. Положение разработано в целях повышения результативности деятельности стимулирования труда работников, направленно на повышение качества труда, его эффективности, индивидуального вклада работника в результаты работы МБУК «МДК Иланского района», увеличение объёма работ, повышение квалификации, профессионального мастерства и выполнение уставных целей с меньшими затратами.

1.3. Новая система оплаты труда работников МБУК «МДК Иланского района» включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты по итогам работы;
- единовременную материальную помощь.

1.4. Новая система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников МБУК «МДК Иланского района» устанавливается коллективным договором, соглашениями, настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда.

## 2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников МБУК «МДК Иланского района» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития

РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационные уровни	Должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
должности (профессии), отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии <b>первого уровня</b> »:		
	- киномеханик - костюмер	5022

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные уровни	Должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
1	2	3
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии <b>среднего звена</b> »:	- заведующая костюмерной; - руководитель кружка; - руководитель любительского объединения; - руководитель клуба по интересам; - руководитель самодеятельного коллектива; - ведущий дискотеки; - культорганизатор; - аккомпаниатор	7212
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии <b>ведущего звена</b> »:	- аккомпаниатор-концертмейстер; - методист; - звукооператор. - библиотекарь - редактор библиотеки администратор художник –декоратор художник-реставратор	9721

должности, отнесенные к ПКГ «Должности <b>руководящего</b> состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:	- заведующие отделом (сектором, студией); заведующий отделом (сектором библиотеки); - звукорежиссер; - режиссер; - режиссер массовых представлений (мероприятий) хормейстер балетмейстер	12692
должности отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	контролер	4964

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ

Квалификационные уровни	Должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
должности (профессии) работников культуры, искусства и кинематографии, <b>не вошедшие</b> в квалификационные уровни ПКГ:	художественный руководитель	12692

должностей (профессий) работников учреждений культуры, подведомственных муниципальным органам управления в области культуры, не включённых в профессиональные квалификационные группы, и отдельным должностям (профессиям) работников, реализующим основную деятельность учреждений культуры	Специалист по информационным системам	9721
	кассир билетный	4392
не вошедшие в ПКГ	менеджер	9721
не вошедшие в ПКГ	заведующий филиалом	9721
не вошедшие в ПКГ	Директор филиала учреждения, расположенного в административном центре поселений района	14152

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 165-н от 27.02.2012 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»

Квалификационные уровни	Должности (профессии)	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня		
1 квалификационный уровень	<b>инструктор по спорту</b>	<b>7559</b>

В случае отсутствия в учреждении должностей, относимых к основному персоналу, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в кратном отношении к размеру оклада (должностного оклада) по следующей должности в зависимости от типа учреждения:

- библиотекарь – для библиотек
- методист клубного учреждения - для учреждений культуры клубного типа
- лектор (экскурсовод) – для музеев.

### 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МБУК «МДК Иланского района» устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем МБУК «МДК Иланского района» с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.3., определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам МБУК «МДК Иланского района» за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам МБУК «МДК Иланского района», привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) 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 или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.4. Работникам МБУК «МДК Иланского района» привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам МБУК «МДК Иланского района» в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.3.4. Персональные выплаты:

4.3.4.1. За квалификационную категорию:

С целью стимулирования работников учреждения к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту устанавливаются выплаты в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

Главный – 25%

ведущий - 20%;

высшей категории – 15%

первой категории -10%;

второй категории - 5%.

4.3.4.2. За опыт работы;

4.3.4.3. За сложность, напряженность и особый режим работы;

4.3.4.4. За работу в сельской местности 25%;

4.3.4.5. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

4.3.4.6. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимальной оплаты труда).

4.3.5. Выплаты по итогам работы.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУК «МДК Иланского района» предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

4.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы предоставляется региональная выплата.

Размер заработной платы для расчета региональной выплаты установлен п. 4.3. решения Иланского районного Совета депутатов от 30.08.2018 № 29-208Р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Иланского района».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам МБУК «МДК Иланского района» и их филиалов производятся по решению руководителя МБУК «МДК Иланского района» в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств, от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных МБУК «МДК Иланского района» на оплату труда работников:

4.7. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю МБУК «МДК Иланского района».

4.8. Виды выплат должны отвечать уставным задачам МБУК «МДК Иланского района».

4.9. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МБУК «МДК Иланского района».

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем МБУК «МДК Иланского района» ежемесячно, ежеквартально или на год.

**4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.**

4.10.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых МБУК «МДК Иланского района» услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности МБУК «МДК Иланского района».

4.10.2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются по решению руководителя МБУК «МДК Иланского района» персонально в отношении

конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.11. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.11.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большого объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

4.11.2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по решению руководителя МБУК «МДК Иланского района» с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

**4.12. Выплаты за качество выполняемых работ.**

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

4.12.2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются по решению руководителя МБУК «МДК Иланского района» с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.12.3. Критерии оценки результативности и качества труда работника **не** учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

4.12.4. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и изменяться с учетом специфики работы МБУК «МДК Иланского района» и труда каждого специалиста.

4.12.5. В МБУК «МДК Иланского района» применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы

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

$$C = C_{16} \times B_i, \quad (1)$$

где:

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

$C_{16}$  – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

$B_i$  – количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника ОМС, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный квартал.

$$C_{16} = \frac{\Phi OT_{ст}}{\sum_{i=1}^n B_i}, \quad (2)$$

где:

$\Phi OT_{ст}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам ОМС в плановом квартале;

$n$  – количество работников ОМС, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал), за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

$$\Phi OT_{ст} = (\Phi OT_{план} - \Phi OT_{гар} - \Phi OT_{отп} - \Phi OT_{стр}) / РК, \quad (3)$$

где:

$\Phi OT_{план}$  – фонд оплаты труда (без начислений на выплаты по оплате труда) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с

особыми климатическими условиями, состоящий из установленных работникам учреждения должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

ФОТ<sub>гар</sub> – гарантированный фонд оплаты труда работников с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, предусмотренный в бюджетной смете на плановый квартал;

ФОТ<sub>отп</sub> – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТ<sub>стр</sub> – фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, утвержденный в бюджетной смете в расчете на плановый квартал;

РК - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

$$\text{ФОТ}_{\text{отп}} = 1 / 12 \text{ ФОТ}_{\text{план}} , \quad (4)$$

#### **4.14. Персональные выплаты к окладу.**

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

а) Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- первого класса - 25%;

- второго класса - 10%.

б) за работу в сельской местности 25% от оклада (должностного оклада). Ставки заработной платы

в) **За опыт работы** работникам МБУК «МДК Иланского района» при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в процентах от должностного оклада в следующих размерах по одному из следующих критериев, имеющих большее значение:

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

4.14.2. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100% должностного оклада.

4.14.3. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение пяти лет после окончания учебного заведения трудовые договоры в размере 50% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на три года с момента окончания высшего или среднего профессионального образования.

4.14.4. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)

производится работникам месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленном в Красноярском крае, исчисляемым пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.14.5. Персональная краевая выплата для основного персонала учреждений культуры в размере 3450 рублей в месяц с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненным к ним местностям или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **5. Выплаты по итогам работы**

5.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя МБУК «МДК Иланского района» в пределах утвержденного фонда оплаты труда МБУК «МДК Иланского района», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- работников, подчиненных непосредственно руководителю МБУК «МДК Иланского района»;
- руководителей и специалистов структурных подразделений /филиалов/ МБУК «МДК Иланского района»;

5.2. Выплаты по итогам работы за период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы при выполнении следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУК «МДК Иланского района»;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетов;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

5.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельными размерами не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в абсолютной величине, так и в процентах к окладу (должностному окладу).

## **6. Единовременная материальная помощь**

6.1. Единовременная материальная помощь работникам МБУК «МДК Иланского района» в пределах утвержденного фонда оплаты труда оказывается по решению руководителя МБУК «МДК Иланского района» в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать **трех тысяч** рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1 настоящего Положения.

6.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам МБУК «МДК Иланского района» производится на основании приказа руководителя МБУК «МДК Иланского района».

## **7. Оплата труда руководителей МБУК «МДК Иланского района», их заместителей и главных бухгалтеров.**

7.1. Заработная плата руководителей МБУК «МДК Иланского района», их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

7.2. Размер должностного оклада руководителя МБУК «МДК Иланского района» устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала МБУК «МДК Иланского района», с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей МБУК «МДК Иланского района». Заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

7.3. Группа по оплате труда руководителя МБУК «МДК Иланского района» определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы:

7.4. Перечень должностей, профессий работников МБУК «МДК Иланского района», относимых к основному персоналу:

Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений	Должности, профессии работников МБУК «МДК Иланского района»
МБУК «МДК Иланского района Красноярского края»	-Методист; -Методист по работе с молодежью; -методист – организатор; -методист по работе с детьми и подростками; -режиссер; -режиссер массовых мероприятий; -художник;-художник-постановщик; -художник-декоратор; -художник оформитель; -аккомпаниатор-концертмейстер. -библиотекарь -библиограф

7.5. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей МБУК «МДК Иланского района» (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей МБУК «МДК Иланского района» (приложение № 4).

7.6. Руководителям МБУК «МДК Иланского района» группа по оплате труда устанавливается локальным правовым актом учредителя учреждения, и определяется не реже

одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

7.7. Руководителям МБУК «МДК Иланского района» устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

7.8. Руководителям МБУК «МДК Иланского района» в пределах средств, на осуществление выплат стимулирующего характера, пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- до 180 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителям МБУК «МДК Иланского района»

- до 120% от оклада (должностного оклада) – заместителям руководителей МБУК «МДК Иланского района»

- до 70% от оклада (должностного оклада) – главным бухгалтерам

**7.9.2. Выплаты за качество выполняемых работ** устанавливаются в размере:

- до 120 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – руководителям МБУК «МДК Иланского района»

- до 90 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – заместителям руководителей МБУК «МДК Иланского района»

- до 80 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно главным бухгалтерам;

7.10. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям, заместителям и главным бухгалтерам МБУК «МДК Иланского района»

7.10.1. За опыт работы при наличии ученой степени и работающим по соответствующему профилю (за исключением лиц, занимающих должности научных работников), почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

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

- 25% за работу в сельской местности.

7.10.2. За сложность, напряженность и особый режим работы: работающим в театрах, концертных учреждениях, филармонии, музеях, библиотеках, учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 100% - для театральных, концертных и филармонических учреждений, музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа;

до 60% - для детских, юношеских (молодежных) библиотек, библиотек для инвалидов по зрению;

работающим в учреждениях, специализирующихся на обслуживании инвалидов по зрению или инвалидов по слуху, в размере 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7.11. Выплаты по итогам работы:

7.11.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей МБУК «МДК Иланского района» за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение руководителями МБУК «МДК Иланского района» своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУК «МДК Иланского района»;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

7.11.2. Оценка выполнения показателей работы руководителя МБУК «МДК Иланского района» осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

7.11.3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), выплат по итогам работы за квартал, год предельными размерами не ограничиваются.

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

7.12. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям МБУК «МДК Иланского района», с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности МБУК «МДК Иланского района» согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

7.13. Количество должностных окладов руководителей МБУК МДК Иланского района, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя, установлены в приложении № 6 к Положению.

7.14. Руководителям МБУК «МДК Иланского района» может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 6 настоящего Положения.

7.15. Конкретные размеры компенсационных, стимулирующих выплат и единовременной материальной помощи руководителям МБУК «МДК Иланского района» устанавливаются учредителем учреждения.

7.16. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям МБУК «МДК Иланского района» могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МБУК «МДК Иланского района».

## **8. Размер средств, направляемых на оплату труда работников МБУК «МДК Иланского района», полученных от приносящей доход деятельности.**

8.1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам МБУК «МДК Иланского района» (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем 50%.

8.2. Оплата труда работников МБУК «МДК Иланского района» за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

Приложение № 1  
к Положению о новой системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий Дом культуры Иланского района»

**Критерии**

**оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работников МБУК «МДК Иланского района»**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых населению	до 25
	востребованность услуг, оказываемых населению и удовлетворение потребности граждан в оказании услуг населению	до 25
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 25
	привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	до 25
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед МБУК «МДК Иланского района», организация и внедрение инновационных форм и методов обслуживания с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения	до -25
	зафиксированная демонстрация достижений через мероприятия, мастер-классы, выставки, освоение нового репертуара руководителями любительских коллективов всех жанров, методик и учебных программ, с целью повышения их профессионального мастерства	до 25

	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности МБУК «МДК Иланского района»	до 25
	Продвижение достижений и возможностей учреждения (положительные отзывы в средствах массовой информации различного уровня)	до 20
	получение благодарственных писем от учредителей, партнёров или участников мероприятий, связанных с основной деятельностью МБУК «МДК Иланского района»	до 15
	организация работы по обеспечению жизнедеятельности МБУК «МДК Иланского района», их хозяйственного обслуживания	до 25
	профессиональное владение техническими средствами оснащения	до 25
	поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел	до 25
	подготовка документов, включая документы особой важности и сложности, своевременное и оперативное принятие решений.	до 25
	превышение фактических показателей результативности деятельности МБУК «МДК Иланского района» по сравнению с запланированными на 5-10 % (количество мероприятий, количество посетителей, количество участников, количество методических пособий и т.д.)	до 25
	непосредственное участие в разработке программ, грантов, проектов.	до 25

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 2  
к Положению о новой системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий Дом культуры Иланского района»

**Критерии  
оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат  
за интенсивность и высокие результаты работы работников  
МБУК «МДК Иланского района»**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3
Интенсивность труда (по итогам предыдущего периода)	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	до 40
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до 40
	напряженность труда	до 50
	участие в реализации мероприятий целевых, адресных программ, грантов, проектов	до 45
	выполнение дополнительных объемов работ к плановой деятельности работ (функций)	до 50
	полнота, оперативность и качество выполнения заданий	до 20
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего периода)	применение в работе достижений науки и передовых методов работы	до 25
	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до 25
	проведение на высоком уровне массовых мероприятий городского, зонального, краевого, межрегионального уровней	до 25

	участие в творческих и профессиональных конкурсах различных уровней, наличие в них призовых мест	до 30
	результативность участия коллективов МБУК «МДК Иланского района» в конкурсах, акциях, проектах различного уровня, наличие в них призовых мест	до 40
	распространение собственного передового опыта (результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах), наличие опубликованных методических работ, сценариев	до 40
	присвоение почетного звания, награждение в связи с юбилейной датой или за долголетнюю и плодотворную работу	до 30

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 3  
к Положению о новой системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий Дом культуры Иланского района»

**Критерии**  
**оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за**  
**качество выполняемых работ работников МБУК «МДК Иланского района»**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	2	3	4
<b>Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения,</b>	стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего периода)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения	до 20
		отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, со стороны администрации учреждения	до 20
		отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 25
		отсутствие нарушений, аварий и срывов работы по материально-техническим причинам	до 15
		сохранение и увеличение значений показателей оценки эффективности деятельности учреждения	до 15
		повышение квалификации, профессиональной подготовки	до 15
<b>Специалисты</b>	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 15
		достижение установленных показателей результатов труда	до 20

		отсутствие замечаний к специалисту со стороны администрации учреждения	10
		профессиональное владение техническими средствами оснащения	до 15
		производственная и творческая инициатива в интересах развития учреждения	до 15
		своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	до 20
		отсутствие рекламаций на деятельность учреждения со стороны потребителей услуг	до 15
		высокий уровень квалификации	до 15
		повышение квалификации, профессиональной подготовки	до 15
<b>Технические исполнители</b>	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего периода)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	до 20
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	до 20
		своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей для бесперебойной работы учреждения	до 20
<b>Рабочие и младший обслуживающий персонал</b>	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего периода)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	<b>до 20</b>

		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	до 20
<b>Инженерно-технические работники</b>	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	до 10
		достижение установленных показателей результатов труда	до 10
	качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего периода)	своевременное выполнение ремонта и других плановых работ	до 15
		соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры и вверенных объектов, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования	до 15
		обеспечение бесперебойной работы учреждения	до 15
		высокий уровень квалификации	до 15
		повышение квалификации, профессиональной подготовки	до 15 - 25
<b>Художественный персонал</b>	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего периода)	достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.)	до 40
		своевременное выполнение заданий руководителя подразделения	до 20
		наличие исполнительского мастерства и освоение нового репертуара	до 25
		производственная и творческая инициатива в интересах развития учреждения	до 25
		высокий уровень квалификации	до 15

		повышение квалификации, профессиональной подготовки	до 15
Библиотекарь (библиограф)	Качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	Достижение установленных показателей результатов труда	до 30
	Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы по итогам предыдущего квартала	Внедрении инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	до 50
	Качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)	Использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	до 25

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

**Порядок  
исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы  
работников основного персонала для определения размера должностного оклада  
руководителей МБУК «МДК Иланского района»**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей МБУК «МДК Иланского района» (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителей МБУК «МДК Иланского района» (далее - учреждение).

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$ДО_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n},$$

где  $ДО_{\text{ср}}$  - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$ДО_i$  - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

$n$  - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

- изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

- увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 5  
к Положению о новой системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий Дом культуры Иланского района»

**Критерии  
оценки результативности и качества деятельности МБУК «МДК Иланского района» для установления руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам МБУК «МДК Иланского района» выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ (далее – выплаты)**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Директор (генеральный директор) учреждения	сложность организации и управления учреждением (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качеств предоставляемых услуг учреждения	до 30
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 30
		Выполнение показателей результативности деятельности учреждения от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Заместитель директора (генерального директора)	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качеств предоставляемых услуг учреждения	до 20
		разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед обществом	до 20
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 10

	(по результатам работы за отчетный год)	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	до 20
		Выполнение показателей результативности деятельности учреждения от 95 до 98% от 98 до 100% более 100%	до 20 от 20 до 30 от 30 до 40
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качеств предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключение депонированных сумм)	до 30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Директор (генеральный директор) учреждения	обеспечение безопасных условий в учреждении	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	до 50
	обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	до 40
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю от 80 до 90% от 90 до 100%	до 20 от 20 до 30
Заместитель директора (генерального директора) по основной деятельности учреждения	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 30

	Обеспечение качества предоставляемых услуг	Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 30
Заместитель директора (генерального директора) учреждения по финансовым вопросам	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	до 30
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 20
Заместитель директора (генерального директора) учреждения по АХР	стабильность функционирования курируемого направления	отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	до 30
		отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	до 10
	Обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	до 20
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 10
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 15
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в работе курсов, семинаров, конференций от 1 до 2 более 2  применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 20 от 20 до 30  до 5
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	До 20

Приложение № 6  
к Положению о новой системе оплаты труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Межпоселенческий Дом культуры Иланского района»

**Количество должностных окладов работников МБУК «МДК Иланского района»  
учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего  
характера руководителя МБУК «МДК Иланского района», в год**

N п/п	Учреждение	Количество должностных окладов руководителя МБУК «МДК Иланского района», подлежащих централизации, в год
<b>1</b>	<b>Учреждения культуры клубного типа</b>	<b>до 63,7</b>