
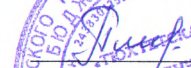


От «Трудового коллектива»  
Председатель Совета Трудового  
коллектива МБУК «Тюхтетская МБС»

  
О.Н. Садовская  
«28» декабря 2023 г.

Утверждаю:  
Директор МБУК  
«Тюхтетская МБС»  
  
Е.Г. Пипинева  
(Приказ № 35 от 28. 12. 2023г.)



**Дополнительное соглашение № 1**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**Муниципального бюджетного учреждения культуры**  
**«Тюхтетская межпоселенческая библиотечная система»**

Принято на общем собрании членов трудового коллектива  
Протокол № 3 от «28» декабря 2023г.

## Дополнительное соглашение № 1

### к Положению об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Тюхтетская межпоселенческая библиотечная система»

Сторонами дополнительного соглашения № 1 к Положению о системе оплаты труда работников являются директор **Пипинева Елена Геннадьевна**, который представляет интересы муниципального бюджетного учреждения культуры «Тюхтетская межпоселенческая библиотечная система», именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, в лице председателя Совета Трудового коллектива МБУК «Тюхтетская МБС» **Садовской Ольги Николаевны**, именуемый далее «Трудовой коллектив», руководствуясь Постановлением администрации Тюхтетского муниципального округа от 20.12.2023 г. № 204-п « О внесении изменений в постановление администрации Тюхтетского муниципального округа от 20.05.2021 № 111-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Тюхтетского муниципального округа», решением общего собрания членов Трудового коллектива № 3 от 28.12.2023г. заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

Внести изменения в Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Тюхтетская межпоселенческая библиотечная система:

1. пункт 1 раздела IV Положения дополнить абзацем шестым следующего содержания:

«- специальная краевая выплата;»;

2. Положение дополнить разделом 5.1. следующего содержания:

« 5.1. Специальная краевая выплата»

1. В целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждений устанавливается специальная краевая выплата в размере 3000 рублей.

На выплату, установленную первым абзацем настоящего пункта, начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

2. Специальная краевая выплата предоставляется работнику ежемесячно по основному месту работы при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда. При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени

3. Размер специальной краевой выплаты в месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за

счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (1)$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (2)$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

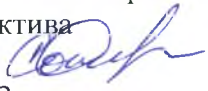
СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.».

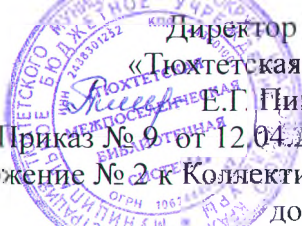
3. Настоящее дополнительное соглашение № 1 к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тюхтетская межпоселенческая библиотечная система» вступает в силу с момента подписания и распространяется на правоотношения возникшие с 01.01.2024 года.

Согласовано

Председатель общего собрания  
трудоого коллектива  
О.Н. Садовская   
«12» апреля 2022 г.

Утверждаю

Директор МБУК  
«Тюхтетская МБС»  
Е.Г. Гипинева  
Приказ № 9 от 12.04.2022 г.)  
Приложение № 2 к Коллективному  
договору



**Положение об оплате труда работников  
Муниципального бюджетного учреждения культуры  
«Тюхтетская межпоселенческая библиотечная система»**

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тюхтетская межпоселенческая библиотечная система» (далее – Положение) разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Тюхтетского окружного Совета депутатов от 11.03.2021 № 2.2-62 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления, муниципальных учреждений Тюхтетского муниципального округа Красноярского края», Постановления администрации Тюхтетского муниципального округа от 18.03.2021 № 69-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Тюхтетского муниципального округа», Постановления администрации Тюхтетского муниципального округа № 66-п от 01.04.2022 г. «О внесении изменений в постановление администрации Тюхтетского муниципального округа от 18.03.2021 г. № 69-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Тюхтетского муниципального округа», Постановления от 20.05.2021 № 111-п «Об утверждении видов, условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики администрации Тюхтетского муниципального округа» и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Тюхтетская межпоселенческая библиотечная система» (далее - МБУК «Тюхтетская МБС»).

2. Оплата труда работников учреждения включает в себя следующие элементы:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

3. Оплата труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. Оплата труда устанавливается с учетом:

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

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

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) положения об оплате труда работников учреждений;

д) мнения представительного органа работников;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

6. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, оплата труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

7. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам МБУК «Тюхтетская МБС» устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окла-

дов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в приложении № 1 к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на

### **III. Выплаты компенсационного характера**

1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

4. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений 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.

5. 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.

5.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 5, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений 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.

5.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 % к ставке заработной платы (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

## **VI. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников**

### **1. Виды и размер выплат стимулирующего характера**

1. Работникам МБУК «Тюхтетская МБС» в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

2. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя на основании решения комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

5. Руководитель организации при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию комиссии по стимулированию.

6. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника.

7. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. В учреждении 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:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

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

$C_{1 \text{ балла}}$  – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

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

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}})}{\text{SUM } B},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$  – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим. рук}}$  – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на плановый период;



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

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$  – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$  – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый период.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$  – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  – количество календарных дней в плановом периоде.

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

1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

2. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

## **3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

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

2. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

## **4. Выплаты за качество выполняемых работ**

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

2. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.



## 5. Персональные выплаты

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

1.1. За квалификационную категорию:

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

главный – до 25%;

ведущий – до 20%;

высшей категории – до 15%;

первой категории – до 10%;

второй категории – до 5%.

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

до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «заслуженный»;

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания «народный».

1.3. За сложность, напряженность и особый режим работы:

1.3.1. Работникам библиотек 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;

1.4. В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры

с учреждениями либо продолжающим работу в учреждении в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

1.5. В целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»;

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

Персональная краевая выплата работникам основного персонала учреждений культуры производится сверх начисленной работнику месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

## 6. Выплаты по итогам работы

1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию персонала в отношении конкретного работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; качество подготовки и своевременность сдачи отчетности; непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150 % от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

## **V. Единовременная материальная помощь**

1. Работникам МБУК «Тюхтетская МБС» в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

3. Размер материальной помощи (с учетом районного коэффициента процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями), оказываемой работнику не должен превышать пять тысяч рублей по каждому основанию.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

1. Зарплата руководителей учреждений, их заместителей включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. Руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

3. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

до 180% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

6. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям:

работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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);

до 25% при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "заслуженный";

до 35% при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "народный";

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 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

7. Выплаты по итогам работы:

7.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

8. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителем руководителя - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

9. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

10. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 3 к Положению.

12. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 40,6 (Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год).

13. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной власти края, осуществляющим управление учреждениями.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

14. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

## **VII. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности**

1. Непосредственно на выплату заработной платы работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры Тюхтетского муниципального округа (без учета единого социального налога) средства от приносящей доход деятельности могут направляться в объеме от общей суммы полученных средств, не превышающем:

20 % - для библиотек, для клубных учреждений.

2. Оплата труда работников учреждений культуры за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

## **VIII. Заключительные и переходные положения**

1. Заработная плата устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих новую систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.
2. Настоящее Положение вводится в действие с «12» апреля 2022 года.
3. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Тюхтетская МБС» принято на общем собрании трудового коллектива, протокол № 01 от 12.04.2022 г.

Приложение к постановлению администрации  
Тюхтетского муниципального округа  
от 04.05.2023 № 73-п

Приложение № 1 к Положению об оплате труда  
работников муниципальных бюджетных учреждений,  
подведомственных отделу культуры, спорта и  
молодежной политики администрации Тюхтетского  
муниципального округа

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы**

2.1. 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 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5881
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	8575
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11559
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	15091

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
Профессии, отнесенные к ПКГ «профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии I уровня:	5972
Профессии, отнесенные к ПКГ «профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии II уровня:	
1 квалификационный уровень	6080
2 квалификационный уровень	7414
3 квалификационный уровень	8148

4 квалификационный уровень	9815
Приказ Минсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»	
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:	4496
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»:	
1 квалификационный уровень	5995
2 квалификационный уровень	7157
3 квалификационный уровень	8554
4 квалификационный уровень	8912
Учреждения спорта	
3 квалификационный уровень	7272
4 квалификационный уровень	7585
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
1 квалификационный уровень	7768
2 квалификационный уровень	8723
3 квалификационный уровень	10060

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4276
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6854
5 квалификационный уровень	7742
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4943
2 квалификационный уровень	5431
3 квалификационный уровень	5961
4 квалификационный уровень	7167
5 квалификационный уровень	8369
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8993
2 квалификационный уровень	10418
3 квалификационный уровень	11219

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3481
2 квалификационный уровень	3649
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4053
2 квалификационный уровень	4943
3 квалификационный уровень	5431
4 квалификационный уровень	6542

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

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
менеджер по культурно-массовому досугу	11559
светооператор	8575
художественный руководитель	15091

2.5.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ, реализующим основную деятельность учреждений культуры:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
закройщик	9815
кассир билетный	5223

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений физической культуры и спорта:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы руб.
Должности, отнесенные к ПКГ работников физической культуры и спорта должностей первого уровня:	



1 квалификационный уровень	4498
2 квалификационный уровень	7167
Должности, отнесенные к ПКГ работников физической культуры и спорта должностей второго уровня:	
1 квалификационный уровень	8989
2 квалификационный уровень	10749
3 квалификационный уровень	11160

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда		Оценка в баллах
<b>За важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за месяц)	<b>1</b>	Проектная деятельность 1) Подача заявки на конкурс 2) Победа в конкурсе 3) Реализации проекта 4) Участие в проекте в качестве партнера	5-10 10-20 5-40 5-10
	<b>2</b>	Привлечение спонсоров для реализации основных направлений деятельности учреждения 1000 рублей	5
	<b>3</b>	Социально - значимые мероприятия 1) Подготовка, разработка сценария и проведение мероприятия (библиотечного, окружного уровня) 2) Участие в мероприятии	5-10 2
	<b>4</b>	Достижение положительных результатов в деятельности учреждения (отзывы, грамоты, благодарности и т.д.)	2-30
<b>За интенсивность и высокие результаты</b>			
Интенсивность труда и высокие результаты (по результатам работы за месяц)	<b>5</b>	Количество выполненных посещений 100 посещений	5
	<b>6</b>	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) 1) Замещение работника другого отдела 2) Участие в благоустройстве здания, территории и др. работы 3) Выполнение разовых поручений	5-20 2 5-10
	<b>7</b>	Руководство клубом по интересам 1 мероприятие в месяц (с доказанной эффективностью: статья, пост с фото)	5
	<b>8</b>	Проведение платных мероприятий, в том числе в рамках программы «Пушкинская карта»	5-10

<b>9</b>	Проведение мероприятий в рамках летних оздоровительных площадок	2-20
<b>10</b>	Выполнение ремонтных работ	5-20
<b>11</b>	Выполнение запросов пользователей ВБА 10 книг МБА 1 книга	1 1
<b>12</b>	Командировки по служебным заданиям	5-10
<b>13</b>	Выполнение сервисных услуг при обслуживании населения округа (в зависимости от сложности процесса и объема выполненных работ) 1000 рублей	4
<b>14</b>	Создание авторской полиграфической продукции 1) Афиша, закладка 2) Буклет 3) Указатель 4) Сборник, КЗД	2 10 20 30
<b>15</b>	Участие в конкурсах, привлечения населения в участии в конкурсах 1) Окружной (за победу) 2) Краевой 3) Российский, международный 4) Профессиональный различного уровня	3 3-5 3-5 2-20
<b>16</b>	Участие в акциях различного уровня	3
<b>17</b>	Организация окружного конкурса	5-10
<b>18</b>	Обслуживание населенных пунктов не имеющих стационарных библиотек 1 пункт	5
<b>19</b>	Повышение квалификации на курсах (очно) Повышение квалификации на дистанционных курсах Обучение на семинарах (зональный, краевой) Обучение заочно по профилю	30 20 5 30
<b>20</b>	Выступление на семинаре, конференции, форуме с презентацией 1) Окружной 2) Зональном 3) Краевом, российский	3 10-20 20
<b>21</b>	Подготовка материала в СМИ	

	1) Статья на сайт	3
	2) Статья на портал «Культура РФ»	2
	3) Статья в «Голос Тюхтета»	5
<b>22</b>	Ведение электронных баз данных 100 записей (книги) 100 записей (статьи) Оцифровка изданий (100 страниц) Красноярский миллиард страниц (100 книг) Корректировка электронного каталога 100 записей (книги)	20 20 10 10 10
<b>23</b>	Курирование работы Народного университета	5-10
<b>24</b>	Проверка библиотечного фонда	15
<b>25</b>	Организация подписной кампании, составление спецификаций	10
<b>26</b>	Выбор литературы по прайсам	2-10

#### За качество выполняемых работ

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда		Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Заведующий библиотекой, отделом, методист, библиограф, главный библиотекарь, библиотекарь, программист-техник	Стабильная деятельность подразделения, библиотеки (по результатам работы за месяц)	<b>27</b>	Стабильное выполнения плана работы отдела	10
		<b>28</b>	Своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей.	20-30
	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за месяц)	<b>29</b>	Составление годового отчёта	10-30
		<b>30</b>	Ведение баз данных, отчётов через систему «Барс», «АИС Статистика»	10
		<b>31</b>	Разработка программ, планов, положений, соглашений и других документов	5-10
		<b>32</b>	Участие в программах других учреждений	5
		<b>33</b>	Использование в работе новых форм и методов, разработка и использование собственных авторских методик	10-20
		<b>34</b>	Администрирование веб-ресурсов библиотеки, работа по реконструкции и наполнению сайта библиотеки, групп в социальных сетях, ведение тематической рубрики 1) Администрирование сайта 2) Администрирование групп в социальных сетях 3) Ведение страницы в социальных сетях 4) Публикации на сайте «Добро»	10 5-10 2 2
Качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по результатам работы за месяц)				
Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по результатам работы за месяц)				

	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за месяц)	<b>35</b>	Создание IT-продуктов	10	
			1) Видеоролик	10	
	Взаимодействие с другими отделами библиотеки (по результатам работы за месяц)	<b>36</b>	2) Виртуальная выставка	10	
			3) Виртуальная экскурсия	20-30	
	Качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по результатам работы за месяц)	<b>39</b>	4) Виртуальный справочник	5	
			5) Фотопапка		
			<b>37</b>	Редактирование материалов библиотекарей (один материал)	2
			<b>38</b>	Методическое обеспечение участия библиотек в конкурсах, акциях различного уровня	5
			<b>38</b>	Оказание методической помощи структурным подразделениям	10
	<b>39</b>	Оказание методической помощи в написании и реализации проекта, программы	5-10		
		<b>40</b>	Обеспечение стабильности работы компьютерной и множительной техники (ремонт компьютерной техники, устранение проблем по работе принтеров, сканеров, контроль доступности сервера)	10-20	
		<b>41</b>	Оказание помощи библиотекарям в освоении компьютерных технологий	5	
		<b>42</b>	Оказание технической помощи библиотекарям в подготовке и проведении мероприятий	5	
Технический персонал		<b>43</b>	Оказание технической помощи библиотекарям в подготовке и проведения мероприятий (оформление выставок, помещения, изготовление реквизита и костюмов)	5-10	
		<b>44</b>	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса. Соблюдение правил техники безопасности, охраны труда, производственной санитарии	10-20	
		<b>45</b>	отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	10-20	