

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУК «Межпоселенческая
библиотека Иланского района
Красноярского края»

_____ Н.В. Кошкина
Приказ от 09 января 2020г. №4

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
работников муниципального
бюджетного учреждения культуры
«Межпоселенческая библиотека
Иланского района
Красноярского края»

(в редакции от 29.12.2023 №44-од, с изм. 12.05.2023г. №12, от
29.05.2020 №17-од, от 28.09. 2020 г. №31-од, от 28.04.2022г. №34-од)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотека Иланского района Красноярского края» (далее – Положение) в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 года № 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Примерным положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству культуры Красноярского края, утверждённого Постановлением правительства Красноярского края от 01.12.2009 года № 621-п, Решением Иланского районного Совета депутатов от 18.05.2012г. № 25-168Р «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Иланского района», участвующих в проведении эксперимента по введению новой системы оплаты труда в соответствии с Постановлением Правительства Красноярского края от 19.11.2009 № 586-п, решения Иланского районного Совета депутатов от 22.09.2014 №46-352 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Иланского района», Постановлением Администрации Иланского района Красноярского края от 23.09.2019г. №492-п «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Иланского района, подведомственных Управлению по делам культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации Иланского района Красноярского края» и применяется при определении заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Иланского района (далее МБУК Иланского района), учитывает положения действующего трудового законодательства Российской Федерации и других нормативно-правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда работников.

1.2. Положение устанавливает порядок, условия и размер оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотека Иланского района Красноярского края» (далее – Учреждение).

1.3 Положение направлено на поддержку, развитие и стимулирование инновационного труда каждого работника по обеспечению высокого качества результатов деятельности Учреждения.

1.4 Положение вступает в действие с 09 января 2020 года. Настоящее Положение или его отдельные пункты могут быть изменены директором МБУК «МБ Иланского района Красноярского края» по согласованию с советом трудового коллектива Учреждения.

1.5. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных

квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

размер средств, направляемых на оплату труда работников Учреждения, полученных от приносящей доход деятельности.

1.6. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором и настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.7. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников Учреждения, может составлять не более 50% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, без учета выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются директором 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 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения 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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются директором Учреждения с учетом мнения совета трудового

коллектива Учреждения в размере до 24% 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 Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 % части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, за час работы работника в ночное время.

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

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

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливается:

районный коэффициент в размере 30%;

процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 30%.

3.5. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

4.2. Работникам Учреждения по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда могут устанавливаться следующие виды выплат 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: за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступившие от приносящей доход деятельности и направленные на оплату труда работников в соответствии с пунктом 1.7 настоящего Положения, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера директору Учреждения.

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 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.

4.3.5 Специальная краевая выплата

4.5. 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.

4.5.1 Работникам учреждения, обеспечить уровень средней заработной платы в соответствии с соглашением о предоставлении дотации на частичную компенсацию расходов на повышение размеров оплаты труда работников бюджетной сферы Красноярского края на текущий финансовый год.;

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

4.6.1 Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя и работников учреждения. Руководителю, работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю, работникам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату 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.

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, размер специальной краевой выплаты руководителю, работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

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 по формуле:

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

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, 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 работника учреждения, 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.»;

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются директором Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2- 4 к настоящему Положению.

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

4.8.1. 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%.

4.8.2. За опыт работы работникам Учреждения при наличии почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка).

4.8.3. За сложность, напряженность и особый режим работы до 100%.

4.8.4. За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.8.5. 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.

4.8.6. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период по основному месту работы.

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и оформляются соответствующим приказом:

работников, подчиненных непосредственно директору;
руководителей структурных подразделений (сельских библиотек) Учреждения по представлению заведующей сектором по библиотечной работе;

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

4.9.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения 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.

4.9.3. 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, 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.

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

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

4.9.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения:

руководителям структурных подразделений учреждения,

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

4.9.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы,

устанавливается в абсолютном размере в соответствии с бальной оценкой в следующем порядке.

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

$$C = C_{1\text{балл}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

$$C_{1\text{б.}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{ст}}}{\sum_{i=1}^n B_i},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ст}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = (\text{ФОТ}_{\text{план}} - \text{ФОТ}_{\text{гар}} - \text{ФОТ}_{\text{отп}} - \text{ФОТ}_{\text{стр}}) / \text{РК}$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{план}}$ – 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;

$\text{ФОТ}_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты 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, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещающим должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, предусмотренный в бюджетной смете на плановый квартал;

$\text{ФОТ}_{\text{отп}}$ – 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_{стр}- 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 надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

$$\text{ФОТ}_{\text{отп}} = 1/12 \text{ФОТ}_{\text{план}} ,$$

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 2-4 к настоящему Положению.

4.12. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору Учреждения определяется в соответствии с муниципальными правовыми актами, и выделяется в бюджетной смете Учреждения (плане финансово – хозяйственной деятельности).

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам директору Учреждения может направляться на стимулирование труда иных работников Учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению директора Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа директора Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

VI. Условия оплаты труда заместителя директора Учреждения

6.1. Оплата труда заместителя директора Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада заместителя директора Учреждения устанавливается директором Учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора.

6.3. Заместителю директора Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителю директора Учреждения в пределах средств, на осуществление выплат стимулирующего характера, пределах утвержденного фонда оплаты труда, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- до 120% от оклада (должностного оклада) – заместителю директора Учреждения.

6.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

- до 90 % от оклада (должностного оклада) ежемесячно – заместителю директора Учреждения.

6.5. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются заместителю директора Учреждения:

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).

6.6. Выплаты по итогам работы:

6.6.1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителя директора Учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение заместителем директора Учреждения 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.

6.6.2. Оценка выполнения показателей работы заместителя директора Учреждения осуществляется директором Учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

6.6.3. 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.

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

6.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются заместителю директора Учреждения, с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно *приложению № 5* к настоящему Положению.

6.8. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются директором Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложениям 2- 4 к настоящему Положению.

6.9. Заместителю директора Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вводится в действие с «09» января 2020 года.

7.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МБУК «МБ Иланского
района Красноярского края»

На основании Постановления Администрации Иланского района Красноярского края от 05.05.2023г. №290-п «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Иланского района, подведомственных Управлению по делам культуры, молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации Иланского района Красноярского края»

В соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 20.04.2023 №5-1744 «О внесении изменений в Закон края «О краевом бюджете на 2023 год и плановый период 2024-2025 годов», ст.32.3 Устава Иланского района Красноярского края в связи с повышением с 01.07.2023года на 6,3% размеров должностных окладов (ставок заработной платы),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в приказ МБУК МБ от 09.01.2020г. № 4(с изм. от 29.05.2020 №17-од, от 28.09.2020г №31-од, от 28.04.2022г. №34-од) «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотечная система Иланского района Красноярского края» следующие изменения: в приложении №1 в Положении о новой системе оплаты труда работников МБУК «МБ Иланского района Красноярского края»:

пункт 2 изложить в новой редакции:

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников МБУК 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 № 121 н «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»:		
	киномеханик костюмер	5972,0

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 среднего звена»	руководитель кружка, руководитель клуба по интересам, руководитель любительского объединения	8575,0
Должности отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	методист, библиотечарь, редактор библиотеки администратор библиограф	11559,0
Должности отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии»	Заведующие отделом (сектором, студией) Заведующие отделом (сектором библиотеки)	15091,0

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям 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
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	11559,0
не вошедшие в ПКГ	Заведующий филиалом	11559,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МБУК «МБ Иланского района
Красноярского края»

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

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	15 - 25
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	15 - 25
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	15 - 25
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	15 - 25
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	15-25

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБУК «МБ Иланского района
Красноярского края»

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

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	15 - 40
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	15 - 40
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	применение в работе достижений науки и передовых методов работы	25 - 50
	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	25 - 65
	непосредственное участие в реализации проектов, программ	25 - 65

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
МБУК «МБ Иланского района
Красноярского края»

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

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала	стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала	20 - 40
		отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации Учреждения	20 - 40
Заведующий отделом (сектором)	стабильная деятельность отдела, сектора (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы и предоставление отчётности	20 - 40
		отсутствие претензий к деятельности отдела (сектора) со стороны администрации Учреждения	20 - 40
		разработка программ, проектов, положений и других документов по информационно-библиографической деятельности	20 - 40

	обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов	20 - 40
Библиотекарь (библиограф)	качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)	достижение установленных показателей результатов труда	20 - 40
	внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего квартала)	внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год)	20 - 40
	качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)	использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов	20 - 40
Программист	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	обеспечение высокого уровня работы программного обеспечения, локальной сети, вычислительной техники	20 - 40
		администрирование веб-ресурсов Учреждения	20 – 40

	взаимодействие с другими отделами библиотеки (по итогам предыдущего месяца)	внедрение новых технологий в области программного и аппаратного обеспечения с целью улучшения условий труда сотрудников Учреждения	20 - 40
		оказание помощи пользователям Учреждения в освоении компьютерных технологий	15 - 25
Художник	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	обеспечение привлекательного художественно-эстетического образа Учреждения, соответствующего возрастным особенностям читателей	20 - 40
		высокая организация труда	оперативное выполнение заданий администрации Учреждения
		отсутствие претензий к деятельности со стороны администрации Учреждения	15 - 25
Рабочие и младший обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса	20 - 40
		отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	20 - 40

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ – ДЛЯ
УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЮ ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ
ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ.**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности Учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности Учреждения	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Заместитель директора Учреждения	сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью Учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества 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 20
		достижение конкретного 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

Приложение № 6
К Положению о новой системе оплаты труда работников
МБУК «МБ Иланского района
Красноярского края»

Количество должностных окладов руководителей МБУК Иланского района учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя МБУК Иланского района, в год

N п/п	Учреждение	Количество должностных окладов руководителя МБУК МБ Иланского района, подлежащих централизации, в год
1	Учреждения культуры клубного типа	до 40,6
2.	библиотеки	до 40,6