



АДМИНИСТРАЦИЯ
Ирбейского района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26.12.2023

с. Ирбейское

№ 909-пг

О внесении изменений в постановление администрации Ирбейского района от 06.02.2020 № 95-пг «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодёжной политики администрации Ирбейского района».

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района», руководствуясь статьей 38 Устава Ирбейского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации Ирбейского района от 06.02.2020 № 95-пг «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодёжной политики администрации Ирбейского района» (далее – постановление) следующее изменение:

1.1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению.

2. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы района по финансово-экономическим вопросам – руководителя финансово-экономического управления администрации Ирбейского района Грибкову Е.В.

3. Постановление вступает в силу с 01.01.2024, но не ранее дня следующего за днём его официального опубликования.

Абзацы пятый-восемнадцатый пункта 4.5. и абзацы пятый-восемнадцатый пункта 5.7. приложения к постановлению действуют до 31 декабря 2024 года включительно.

Глава района

О.В. Леоненко

Приложение
к постановлению администрации
Ирбейского района
от 26.12.2023 № 909-пг

Приложение
к постановлению администрации
Ирбейского района
от 06.02.2020 № 95 -пг

**Положение об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Управление культуры и
молодежной политики администрации Ирбейского района»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики администрации Ирбейского района», (далее – работники), определяет условия оплаты труда работников.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры и молодежной политики администрации Ирбейского района», (далее – 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 и стимулирующего характера, предоставляемых работникам, размеры и условия их осуществления.

1.3. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

Размер единовременной материальной помощи не может превышать три тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному абзацем вторым настоящего пункта.

**2. Размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (далее -

ПКГ) и по отдельным должностям, не включенным в ПКГ, в соответствии с приложением 1 к настоящему положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития РФ:

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

3. Виды выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения предоставляются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в сельской местности в размере 25%

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. 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;

доплата за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3. Размер доплат, указанных в абзацах втором-четвертом пункта 3.2 настоящего положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в размере 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 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.

3.5. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Работникам за работу в ночное время устанавливается повышенная оплата в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

3.7. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.8. 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. Виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда (далее – ФОТ) устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

4.2. При установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы, применяется балльная оценка.

Размер выплат, за исключением персональных выплат, по *i* виду выплат устанавливается по формуле:

$$P = \sum_{i=1}^n B_i \times K \text{ исп. раб. врем.}, \quad (1)$$

где:

P - размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по *i* виду выплат;

Ц 1 балла - цена балла для определения *i*-го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

B_i - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда *i*-го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по *i* виду выплат;

K исп. раб. врем. - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$K. \text{ исп. раб. врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план.}, \quad (2)$$

где:

T факт. - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

T план. - норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$Ц 1 \text{ балла} = Q \text{ стим. } i \div \sum_{i=i}^n B_i \quad (3)$$

где:

Q стим. *i* - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на *i* вид выплат в отчетном периоде;

$\sum_{i=i}^n B_i$ - сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по *i* виду выплат стимулирующего характера;

n - количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

$$Q \text{ стим.} = (\text{ФОТ план.} - \text{ФОТ штат.} - K \text{ гар.} - K \text{ отп.}) / PK, \quad (4)$$

где:

ФОТ план. - фонд оплаты труда работников на плановый период (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 надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТ штат. - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, 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;

K гар. - компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки 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) за расширение

зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

К отп. - компенсационные выплаты (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), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

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.

$$\text{К отп.} = 1 / 12 \text{ ФОТ план.} \quad (5)$$

4.3. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, выплат по итогам работы, специальной краевой выплаты устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально на квартал, следующий за кварталом, в котором производилась оценка работы в баллах.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.4.1. Персональные выплаты устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему положению.

Конкретный размер персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается работодателем исходя из объема, сложности и напряженности выполняемой работы, предусмотренной по данной должности, размер персональных выплат за опыт работы в занимаемой должности зависит от опыта работы в занимаемой должности и на взаимозамещаемых должностях по данному профилю.

4.4.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, устанавливается персональная доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Для целей расчета региональной выплаты размеры заработной платы составляют 30788 рублей.

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, устанавливается региональная выплата, 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 выплаты 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.

4.5. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения.

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.

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 работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (6)$$

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:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (7)$$

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.

4.6. Выплаты по итогам работы производятся работникам:
за год в размере, согласно приложению 3 к положению.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Оценка выполнения показателей осуществляется работодателем с изданием приказа (распоряжения) об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период.

4.7. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается по решению комиссии персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, установленных в приложении 4 к настоящему положению.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, выплачиваются ежемесячно.

4.9. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются работодателем.

5. Оплата труда руководителя, заместителя руководителя.

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада, ставки заработной платы основного персонала возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с решением Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района».

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. К основному персоналу относятся следующие работники: начальник отдела по бухгалтерскому учету и планированию, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, экономист, юрисконсульт, специалист по закупкам, специалист по проектной деятельности и реализации программ, системный администратор.

5.3. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала муниципальных учреждений для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения установлен в Приложении 5 к настоящему Положению.

5.4. Предельное количество должностных окладов руководителю муниципального учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера устанавливается согласно решения Ирбейского районного Совета депутатов от 21.02.2023 № 24-158 р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Ирбейского района».

5.5. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя, его заместителя устанавливаются работодателем в соответствии с разделом 3 настоящего положения.

5.6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для руководителя, его заместителя, за исключением специальной краевой выплаты, устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему положению.

5.7. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя.

Руководителю учреждения, его заместителю 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 учреждения, его заместителю по основному месту работы при не полностью устанавливается в целях отработанной нормы 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 учреждения, его заместителю увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп}, (8)$$

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:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), (9)$$

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.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителя производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

5.9. Руководителю, его заместителю учреждения оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с пунктом 1.3. настоящего положения. Выплата материальной помощи производится на основании распоряжения (приказа) работодателя.

Приложение 1 к положению об оплате
муниципального казенного
учреждения «Управление культуры
и молодёжной политики
администрации Ирбейского района»

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы**

1. 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»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень 4943 рубля;

4 квалификационный уровень 7167 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:

1 квалификационный уровень 8993 рубля.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых 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 общеотраслевых профессий рабочих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

1 квалификационный уровень 4053 рубля.

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

заместитель руководителя 7182 рубля.

Приложение 2 к положению об оплате
муниципального казенного
учреждения «Управление культуры
и молодёжной политики
администрации Ирбейского района»

Размеры персональных выплат

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности (выплата производится по ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих и главным бухгалтерам) от 1 года до 5 лет от 5 лет до 10 лет свыше 10 лет	5% 15% 25%
2	Выплата за сложность, напряженность и особый режим работы	100%
3	Выплата за наличие квалификационной категории: водителям легковых автомобилей с учетом классности в следующих размерах: первый класс второй класс	25% 10%

Приложение 3 к положению об оплате
муниципального казенного
учреждения «Управление культуры
и молодёжной политики
администрации Ирбейского района»

Размер выплат по итогам работы

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	оценка результатов работы	отсутствие замечаний	40%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	40%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	40%

Приложение 4 к положению об оплате
муниципального казенного
учреждения «Управление культуры
и молодёжной политики
администрации Ирбейского района»

Виды, условия и критерии оценки результативности работников

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Предельное количество баллов
		наименование	индикатор	
Ведущий бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	соблюдение сроков и качество исполнения документации	быстрота и своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции, формирование отчетности согласно должностной инструкции, перечисление платежей согласно инструкции	40
		выполнение дополнительных поручений (в рамках	квалифицированное выполнение	40

		функциональных обязанностей)		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
обеспечение стабильного функционирования и развития обслуживаемых учреждений	отсутствие нарушений трудового законодательства	результаты ревизий и проверок контролирующих и надзорных органов		25
	своевременное, полное и достоверное представление отчетности в финансовое управление, фонды, налоговую инспекцию	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчётов		25
	участие в составлении бухгалтерской, статистической отчетности	отсутствие претензий со стороны контролирующих органов (финансового управления, налоговой инспекции)		25
	позитивные результаты деятельности	контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности		25

			обслуживаемых учреждений	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	признание высокого профессионализма	участие в работе семинаров, конференций	30
			применение в работе специализированных бухгалтерских программ	30
		исполнительская дисциплина	качественное выполнение поручений	30
		соблюдение правил трудового распорядка	правила соблюдаются полностью	20
	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие претензий со стороны руководителя	отсутствие замечаний	30
Ведущий экономист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	соблюдение сроков и качество исполнения документации	быстрота и своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции, формирование отчетности согласно должностной	40

			инструкции	
		выполнение дополнительных поручений (в рамках функциональных обязанностей)	квалифицированное выполнение	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
обеспечение стабильного функционирования и развития обслуживаемых учреждений	отсутствие нарушений трудового законодательства	результаты ревизий и проверок контролирующих и надзорных органов		25
	своевременное, полное и достоверное представление отчетности в финансовое управление, фонды, налоговую инспекцию	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов		25
	участие в составлении бухгалтерской, статистической отчетности	отсутствие претензий со стороны контролирующих органов		25
	позитивные результаты деятельности	экономное использование материальных, трудовых и финансовых ресурсов,		25

			сохранностью собственности обслуживаемых учреждений	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	признание высокого профессионализма	участие в работе семинаров, конференциях	30
			применение в работе специализированных бухгалтерских программ	30
		исполнительская дисциплина	качественное выполнение разовых поручений	30
		соблюдение правил трудоустройства	правила соблюдаются полностью	20
	ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие претензий со стороны руководителя	отсутствие замечаний	30
Начальник отдела по бухгалтерскому учету и планированию	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	соблюдение сроков и качество исполнения документации	быстрота и своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции, формирование отчетности согласно должностной	40

			инструкции	
		выполнение дополнительных поручений (в рамках функциональных обязанностей)	квалифицированное выполнение	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
обеспечение стабильного функционирования и развития обслуживаемых учреждений	обеспечение финансово-хозяйственной дисциплины в части своевременного предоставления бухгалтерской и других видов отчетности и информации по запросам		отсутствие замечаний при оформлении бухгалтерской отчетности, соблюдение установленных сроков	25
	ведение бухгалтерского учета в соответствии с действующим законодательством		соответствие нормам действующего законодательства	25
	позитивные результаты деятельности		отсутствие замечаний, соблюдение установленных сроков	25

			отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	25
	Выплаты за качество выполняемых работ			
высокий уровень профессионального мастерства	признание высокого профессионализма	соблюдение установленных сроков выполнения поручений	30	
		применение в работе специальных программ	30	
	исполнительская дисциплина	качественное выполнение разовых поручений	30	
	соблюдение правил трудового распорядка	правила соблюдаются полностью	20	
ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие замечаний со стороны руководителя	замечания отсутствуют	30	
Юрисконсульт	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	соблюдение сроков и качество подготовки документов	быстрота и своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции	40
выполнение дополнительных		квалифицированное выполнение	40	

		поручений (в рамках функциональных обязанностей)		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
обеспечение стабильного функционирования обслуживаемых учреждений	подготовка документов в установленные сроки	соблюдение установленных сроков	25	
	выполнение заданий и поручений руководителя	отсутствие замечаний	25	
		выполнение в установленные сроки и ранее	25	
	позитивные результаты деятельности	отсутствие предписаний контролирующих органов	25	
Выплаты за качество выполняемых работ				
высокий уровень профессионального мастерства	признание профессионализма	участие в работе семинаров, конференций	30	
	качественная подготовка документов в пределах компетенции	отсутствие замечаний руководителя	30	

		эффективное ведение претензионно-исковой работы (своевременное направление претензий и исков, представление интересов учреждения в суде и при рассмотрении иных дел)	отсутствие решений, ущемляющих интересы учреждения	30
		соблюдение правил трудового распорядка	правила соблюдаются полностью	20
		исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний	30
Системный администратор	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	своевременная организация технического обеспечения эксплуатации компьютерной техники, обслуживание программного обеспечения	быстрота и своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции	40
	выполнение		квалифицированное	40

		дополнительных поручений	выполнение	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
обеспечение стабильного функционирования и развития обслуживаемых учреждений	бесперебойная работа оборудования и установленных операционных систем, программ и информационных систем в пределах компетенции	соблюдение установленных сроков		25
	позитивные результаты деятельности	отсутствие перерывов и сбоев в работе программного обеспечения		25
	выполнение заданий и поручений руководителя	отсутствие замечаний		25
		выполнение в установленные сроки и ранее		25
Выплаты за качество выполняемых работ				
высокий уровень профессионального мастерства	обеспечение бесперебойной, безаварийной работы	отсутствие сбоев		30

		оргтехники, серверного оборудования в пределах компетенции	отсутствие жалоб со стороны пользователей	30
		своевременное оформление необходимых документов на программное обеспечение, получение электронных ключей для электронно-цифровых подписей	соблюдение установленных сроков	30
		соблюдение правил трудового распорядка	правила соблюдаются полностью	20
		исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний	30
Специалист по закупкам	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	соблюдение сроков и качество исполнения документации	быстрота и своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции, формирование отчетности согласно должностной	40

			инструкции	
		выполнение дополнительных поручений (в рамках функциональных обязанностей)	квалифицированное выполнение	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
обеспечение стабильного функционирования и развития обслуживаемых учреждений	своевременное размещение сведений по осуществлению закупок в единой информационной системе	соблюдение установленных сроков		25
	составление отчетности по закупкам Учреждения и ее размещение в единой информационной системе	соблюдение установленных сроков		25
	позитивные результаты деятельности	размещение документации о закупках и сведений согласно срокам		25

		выполнение заданий и поручений руководителя	без замечаний	25
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	высокий уровень профессионального мастерства	признание профессионализма	участие в работе семинаров и конференций	30
		качественная подготовка сведений и отчетности о закупках Учреждения	отсутствие замечаний контролирующих органов	30
		эффективное выполнение поручений руководителя	отсутствие замечаний	30
		соблюдение правил трудового распорядка	правила соблюдаются полностью	20
		исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний	30
Специалист по проектной деятельности и реализации программ	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	соблюдение сроков и качество исполнения документации	быстрота и своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции, формирование отчетности согласно должностной	40

			инструкции		
		выполнение дополнительных поручений (в рамках функциональных)	квалифицированное выполнение	40	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
обеспечение стабильного функционирования и развития обслуживаемых учреждений		своевременная подготовка документации в пределах компетенции	соблюдение установленных сроков	25	
		своевременная подготовка отчетов в пределах компетенции	соблюдение установленных сроков	25	
		выполнение заданий и поручений руководителя	отсутствие замечаний		25
			выполнение в установленные сроки и ранее		25
Выплаты за качество выполняемых работ					
высокий уровень профессионального мастерства		качественная подготовка документации в пределах компетенции	отсутствие замечаний руководителя	30	
			выполнение в установленные сроки	30	
		эффективное выполнение поручений руководителя	отсутствие замечаний контролирующих органов		30

		соблюдение правил трудового распорядка	правила соблюдаются полностью	20
		исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний	30
Водитель автомобиля	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение функциональных обязанностей	своевременное выполнение согласно квалификации и должностной инструкции обязанностей	квалифицированное выполнение	40
		выполнение дополнительных поручений (в рамках функциональных обязанностей)	отсутствие замечаний	40
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	обеспечение стабильного функционирования учреждений	обеспечение безаварийной работы на автотранспорте	отсутствие нарушений правил дорожного движения	25
		своевременное выполнение заявок на перевозки	отсутствие замечаний, соблюдение сроков	25
	позитивные результаты	исправное техническое	25	

		деятельности	состояние автомобиля	
			отсутствие перерывов и сбоев в работе автомобиля	25
Выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень профессионального мастерства	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта на линии	устранение мелких технических неисправностей в полном объеме	30
		отсутствие нарушений правил дорожного движения	отсутствие нарушений выявленных органами ГИБДД	30
		эффективное выполнение поручений руководителя	отсутствие замечаний	30
		соблюдение правил трудового распорядка	правила соблюдаются полностью	20
		исполнительская дисциплина	отсутствие замечаний	30

Экономист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	выполнение	соблюдение сроков и	быстрота	и

	функциональных обязанностей	качество исполнения документации	своевременность выполнения функций согласно должностной инструкции, формирование отчетности согласно должностной инструкции	
		выполнение дополнительных поручений (в рамках функциональных обязанностей)	квалифицированное выполнение	40
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	обеспечение стабильного функционирования и развития обслуживаемых учреждений	отсутствие нарушений трудового законодательства	результаты ревизий и проверок контролирующих и надзорных органов	25
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности в финансовое управление, фонды, налоговую инспекцию	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	25
		участие в составлении бухгалтерской,	отсутствие претензий со стороны	25

		статистической отчетности	контролирующих органов	
		позитивные результаты деятельности	экономное использование материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности обслуживаемых учреждений	25
Выплаты за качество выполняемых работ				
высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	признание высокого профессионализма	участие в работе семинаров, конференциях	30	
		применение в работе специализированных бухгалтерских программ	30	
	исполнительская дисциплина	качественное выполнение разовых поручений	30	
	соблюдение правил трудового распорядка	правила соблюдаются полностью	20	
ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие претензий со стороны руководителя	отсутствие замечаний	30	

Приложение 6 к положению об оплате
муниципального казенного
учреждения «Управление культуры
и молодёжной политики
администрации Ирбейского района»

**Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения
для руководителя и заместителя руководителя (далее – выплаты)**

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Предельное количество окладов
Руководитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	создание условий для осуществления деятельности учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждениями населению	0,3
		привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	0,2
		достижение положительных результатов деятельности учреждения	0,2
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		

	обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	0,3
		участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	0,2
		непосредственное участие в реализации проектов, программ	0,2
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	стабильная деятельность учреждения	своевременное выполнение плана работы учреждения	0,3
		отсутствие претензий к деятельности учреждения контролирующими органами	0,2
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	создание условий для осуществления деятельности учреждения	составление перспективных и текущих планов деятельности, служебных материалов, запросов, заявок, документов по профилю деятельности и компетенции	0,3
		эффективное выполнение поручений руководителя	0,3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы		
	обеспечение стабильного функционирования и	оптимизация рабочих процессов для организации мероприятий	0,3

	развития учреждения	соблюдение установленных сроков, отсутствие замечаний контролирующих органов	0,2
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	высокий уровень профессионального мастерства	своевременное выполнение плана работ	0,3
		отсутствие предписаний контролирующих органов	0,2

Приложение 5 к положению об оплате
муниципального казенного
учреждения «Управление культуры
и молодёжной политики
администрации Ирбейского района»

**Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада),
ставки заработной платы работников основного персонала
муниципальных учреждений для определения размера должностного
оклада руководителя муниципального учреждения**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

$$D_{\text{Oср}} = \frac{\sum_{i=1}^n D_{\text{O}i}}{n},$$

где:

$D_{\text{Oср}}$ – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

$D_{\text{O}i}$ – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы i 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.