

СОГЛАСОВАНО:

Исполняющий обязанности
руководителя управления культуры и
молодежной политики
администрации Туруханского района

Н.А. Кленавичус

«12» октября 2024 г.




СОГЛАСОВАНО:

Председатель Совета трудового
коллектива

 В. А. Южакова
«12» октября 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор учреждения

 В. К. Позднякова
«12» октября 2024 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ТУРУХАНСКИЙ РАЙОННЫЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ»
(в новой редакции)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного культурно-досугового учреждения «Туруханский районный Дом культуры» (далее – Положение), разработано в соответствии с решением Туруханского районного Совета депутатов от 09.08.2013 № 25-370 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников учреждений и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими», постановлением администрации Туруханского района от 30.08.2013 № 1339-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных управлению культуры и молодёжной политики администрации Туруханского района», и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного культурно-досугового учреждения «Туруханский районный Дом культуры» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

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

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплаты единовременной материальной помощи;

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

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

1.4. Предельный размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждений, составляет до 50% от доходов, полученных от приносящей доход деятельности, без учёта выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.5. Для работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, и с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объёма оказываемых Учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

II. 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 работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных *приложением № 1* к настоящему Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Туруханского района.

2.3. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.2 настоящего Положения.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжёлых 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;

выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем Учреждения с учётом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зоны обслуживания;

доплату за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой 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 1, 2, 3 пункта 3.3, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма 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 до 6 часов. 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 статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.4. В случаях, определённых законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждений 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.

3.5. Выплаты работникам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.6. 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 руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, 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 сложность, напряжённость и особый режим работы; 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 1.4 настоящего Положения, за исключением средств направленных на оплату труда работников Учреждения, оплата труда которых полностью осуществляется за счёт средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляются Учреждением на выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

4.4. 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.

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

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

4.7. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учётом 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 сложность, напряжённость и особый режим работы в размере до 100%.

4.8.2. 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 Учреждением 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.

4.8.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника Учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам Учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учётом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника Учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых 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 минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.8.4. 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.

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 при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера 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 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 расчёта региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учётом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае её 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 расчёта 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.

4.9. Выплаты по итогам работы.

4.9.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом:

работников, подчиненных непосредственно руководителям;

руководителей структурных подразделений Учреждения, работников, подчинённых заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения, – на основании представления руководителей 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 отчётности;

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. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя 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, подчинённым заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя Учреждений;

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

4.10. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

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

$$C = C1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

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

C1 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 отчётный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$C1 \text{ балла} = \left(\sum_{i=1}^{i=n} Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}} \right) / \text{SUM } B,$$

где:

Q_{стим.} – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом периоде;

Q_{стим. рук} – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утверждённый в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения в расчёте на плановый период;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчётный период (год, полугодие, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

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

где:

Q_{зп} – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и

компенсационных выплат, утверждённый в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Учреждения на плановый период;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учётом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определённый согласно штатному расписанию Учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения на плановый квартал.

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

где:

Qбаз – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утверждённый в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом периоде согласно плану, утверждённому в Учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом периоде.

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

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

4.13. Специальная краевая выплата.

Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных управлению культуры и молодёжной политики администрации Туруханского района.

Работникам учреждений 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.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником учреждения 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 или надбавка за работу в 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 увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$СКВ_{ув} = Отп \times К_{ув} - Отп$, (1) где:

$СКВ_{ув}$ – 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 или надбавки за работу в 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;

$К_{ув}$ – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, $К_{ув}$ определяется по формуле:

$К_{ув} = (Зпф1 + (СКВ \times К_{мес} \times К_{рк}) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2)$, (2) где:

$Зпф1$ – фактически начисленная заработная плата, 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, 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;

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

$К_{рк}$ – районный коэффициент, 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.

V. Единовременная материальная помощь

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребёнка, 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 трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

VI. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2024.

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

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
бюджетного культурно-досугового
учреждения «Туруханский
районный Дом культуры»

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

5 Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии

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), утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5 881
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	8 575
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	11 559
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	15 091

2. Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии

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, утверждённым Приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационные группы (уровни)	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	5 971
Профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:	
1 квалификационный уровень	6 080
2 квалификационный уровень	7 414
3 квалификационный уровень	8 148
4 квалификационный уровень	9 812

3. Должности профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшие в квалификационные уровни профессиональных квалификационные группы

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

Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Художественный руководитель	15 091

4. Должности руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшие в квалификационные уровни профессиональных квалификационные группы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, реализующим основную деятельность, устанавливаются в следующем размере:

Наименование должности	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
заведующий филиалом	16 828
кассир билетный	5 223
Специалист по видеомонтажу	6080

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного культурно-досугового учреждения «Туруханский
районный Дом культуры»

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работников учреждения

№ п/п	Наименование должности	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	Заведующий филиалом	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	до 5 до 5 до 5

2	<p>Балетмейстер, заведующий отделом, заведующий художественно-постановочной частью, звукорежиссер, режиссер, руководитель клубного формирования, руководитель коллектива самодетельного искусства, руководитель студии, хормейстер, художественный руководитель, специалист по видеомонтажу</p>	<p>Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)</p>	<p>Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению</p>	до 5
3	<p>Администратор, артист, звукооператор, методист, художник-декоратор, художник по свету</p>	<p>Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)</p>	<p>Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению</p> <p>Разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением</p>	до 5
4	<p>Аккомпаниатор, заведующий костюмерной, культурный организатор, руководитель кружка, руководитель музыкальной части дискотеки</p>	<p>Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)</p>	<p>Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению</p>	до 5

5	Костюмер, осветитель	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	до 5
---	----------------------	--	--	------

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного культурно-досугового учреждения «Гуруханский районный Дом культуры»

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников учреждения

№ п/п	Наименование должности	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	Заведующий филиалом	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	до 5
			Выполнение разовых, срочных и важных поручений, связанных с обеспечением эффективной деятельности учреждения	до 5
		Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до 10
			Непосредственное участие в реализации проектов, программ	до 10

2	<p>Балетмейстер, заведующий отделом, заведующий художественно-постановочной частью, звукорежиссер, режиссер, руководитель клубного формирования, руководитель коллектива самодеятельного искусства, руководитель студии, хормейстер, художественный руководитель, специалист по видеомонтажу</p>	<p>Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)</p>	<p>Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение</p>	до 5
			<p>Выполнение разовых, срочных и важных поручений, связанных с обеспечением эффективной деятельности учреждения</p>	до 5
3	<p>Администратор, артист, звукооператор, методист, художник-декоратор, художник по свету</p>	<p>Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)</p>	<p>Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения</p>	до 10
			<p>Непосредственное участие в реализации проектов, программ</p>	до 10
		<p>Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)</p>	<p>Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение</p>	до 5
			<p>Выполнение разовых, срочных и важных поручений, связанных с обеспечением эффективной деятельности учреждения</p>	до 5
		<p>Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)</p>	<p>Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения</p>	до 5
			<p>Непосредственное участие в реализации проектов, программ</p>	до 5

5	Аккомпаниатор, заведующий костюмерной, культурный организатор, руководитель кружка, руководитель музыкальной части дискотеки	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение разовых, срочных и важных поручений, связанных с обеспечением эффективной деятельности учреждения	до 5
		Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до 5
6	Костюмер, осветитель	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение разовых, срочных и важных поручений, связанных с обеспечением эффективной деятельности учреждения	до 5
		Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до 5
7	Кассир билетный, контролер билетов	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение разовых, срочных и важных поручений, связанных с обеспечением эффективной деятельности учреждения	до 5
		Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до 5

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников муниципального
бюджетного культурно-досугового учреждения «Туруханский
районный Дом культуры»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ
ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Наименование должности	Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
1	Заведующий филиалом	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам отчётного периода)	Своевременное выполнение плана работы структурного подразделения Отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны руководства учреждения Самообразование и повышение квалификации работника Освещение деятельности в средствах массовой информации, официальных источниках, выпуск и эффективное внедрение информационно- методической продукции	до 50 до 10 до 10 до 5

			Разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и творческой деятельности (по результатам отчётов)	до 10
		Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам отчётного периода)	Внедрение инновационных форм и методов работы с населением (мин. 1 форма в год)	до 10
			Своевременное выполнение плана работы	до 50
			Отсутствие претензий к деятельности со стороны руководства учреждения	до 10
			Самообразование и повышение квалификации работника	до 10
		Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам отчётного периода)	Освещение деятельности в средствах массовой информации, официальных источниках, выпуск и эффективное внедрение информационно-методической продукции	до 5
2	Балетмейстер, заведующий отделом, заведующий художественно-постановочной частью, звукорежиссер, режиссер, руководитель клубного формирования, руководитель коллектива самодеятельного искусства, руководитель студии, хормейстер, художественный руководитель, специалист по видеомонтажу		Разработка программ, планов, положений и других документов для информационной и творческой деятельности (по результатам отчётов)	до 5

		Внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам отчётного периода)	Внедрение инновационных форм и методов работы с населением (мин. 1 форма в год)	до 10
3	Администратор, артист, звукооператор, методист, художник-декоратор, художник по свету	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам отчётного периода)	Своевременное выполнение плана работы	до 50
4	Аккомпаниатор, заведующий костюмерной, культорганизатор, руководитель кружка, руководитель музыкальной части дискотеки	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам отчётного периода)	Отсутствие претензий к деятельности со стороны руководства учреждения Самообразование и повышение квалификации работника Своевременное выполнение плана работы	до 10 до 10 до 40
5	Костюмер, осветитель	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам отчётного периода)	Отсутствие претензий к деятельности со стороны руководства учреждения Самообразование и повышение квалификации работника Своевременное выполнение плана работы	до 5 до 25
6	Кассир билетный, контролер билетов	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам отчётного периода)	Отсутствие претензий к деятельности со стороны руководства учреждения Своевременное выполнение плана работы	до 10 до 20
			Отсутствие претензий к деятельности со стороны руководства учреждения	до 10

