

СОГЛАСОВАНО

Председатель
первичной профсоюзной
организации работников
культуры г. Боготола



Олейник И.В.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУК «ЦБС» г. Боготола



Халченко Н.А.

(Приказ № 31 от «25» мая 2026г.)

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного учреждения культуры
«Централизованная библиотечная система» г. Боготола

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) является локальным нормативным актом, разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, Решения Боготольского окружного Совета депутатов от 23.01.2026 № 2-86 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа, Постановления от 18.05.2012 № 0635-п администрации города Боготола «Об утверждении порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного или казенного учреждения культуры города Боготола», Постановления от 18.05.2012 № 0636-п администрации города Боготола «Об утверждении перечня должностей, профессий работников муниципального бюджетного или казенного учреждения культуры города Боготола, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности», Постановления от 13.01.2026г. № 0023-п администрации Боготольского муниципального округа «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа, Постановления администрации Боготольского округа от 13.01.2026 № 00-12п Об утверждении Примерного положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа и применяется при определении заработной платы работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Централизованная библиотечная система» г. Боготола (далее Учреждения).

1.2 Положение включает в себя:

минимальные 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 стимулирующих выплат;

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;
размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений,
полученных от приносящей доход деятельности.

выплаты единовременной материальной помощи.

1.3 Оплата труда работников учреждений включает в себя:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.4 Оплата труда работников Учреждения, включая минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается:

трудовыми договорами с работниками;

коллективным договором и соглашениями;

локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

настоящим Положением.

Указанные документы применяются в части, не противоречащей трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права).

1.5. Оплата труда устанавливается с учетом:

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

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

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) положения об оплате труда работников учреждений;

д) мнения представительного органа работников;

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

1.6. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников библиотечной системы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (библиотекарь, библиограф, методист библиотеки) - 11559,00 рублей.

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом библиотеки) -15091,00 рублей.

2.2 Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере: Специалист по внедрению информационных систем -11559,00 рублей.

2.3 В случаях, предусмотренных законодательством и отраслевыми нормативными актами, работникам учреждения могут устанавливаться квалификационные категории. Размеры доплат за квалификационную категорию определяются в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами Красноярского края.

2.4 Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются Постановлением Администрации Боготольского муниципального округа в соответствии с приказом министерства культуры Красноярского края.

3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1 К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в 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 руководителем учреждений с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников культуры г. Боготола, в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

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

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

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

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

3.3.3. Работникам 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.

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

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения 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, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

4.1. Работникам Библиотеки могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.1.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.2. Персональные выплаты:

за опыт работы;

за сложность напряженность и особый режим работы;

в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам;

в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), установленного в Красноярском крае;

в целях обеспечения региональной выплаты на местном уровне;

4.3. Специальная краевая выплата;

4.4. Выплаты по итогам работы.

4.5. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по распоряжению (приказу) руководителя Учреждения: для работников – ежемесячно, для заместителей руководителя – ежеквартально.

Выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников

4.6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников культуры г. Боготола, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. В Учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты и выплат по итогам работы. Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле, утвержденной

постановлением администрации Боготольского муниципального округа от 13.01.2026 № 0012 - П

4.8. 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.

4.9. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.10. 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.

4.11. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по приказу руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению №2 к настоящему Положению.

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

4.13. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии по стимулированию с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

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

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

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

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

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

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

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

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

Молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте

до 35 лет включительно, завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения (Федеральный закон от 30.12.2020 N 489-ФЗ (ред. от 23.07.2025) "О молодежной политике в Российской Федерации»)

1.15 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), 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, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, 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 в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника, определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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 или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке или надбавке за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

14.16 В целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждений по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда составляет 10 855 рублей.

По основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

14.16.1 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.

14.16.2 В месяце, в котором начисления производятся исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам Учреждения в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

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

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 или надбавки за работу в 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 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + ((\text{СКВ}_{2026} - \text{СКВ}_{2025}) \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}), \quad (2)$$

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 2026 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 2026 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₆ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

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

14.17. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

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

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

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.19. 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), ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

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

4.21. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, критерии оценки результативности устанавливаются коллективным договором, принятым с учетом мнения Первичной профсоюзной организации работников культуры г. Боготола, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Зарплата руководителя учреждения и заместителей 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 (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения.

5.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

Показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Боготольского муниципального округа.

5.4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя

учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя учреждения.

5.6. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

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

5.7.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

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

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

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

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

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

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

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

за сложность, напряженность и особый режим работы:

работающим в театрах, концертных учреждениях, филармонии, музеях, библиотеках, учреждениях клубного типа в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

до 200 % - для театральных, концертных и филармонических учреждений, музеев, научных библиотек, учреждений клубного типа;

до 100 % - для библиотек, библиотек для инвалидов по зрению;

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

5.8. Выплаты по итогам работы:

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями 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.

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

5.10. 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.

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

6. Специальная краевая выплата устанавливается руководителю учреждения, его заместителям в целях повышения уровня оплаты труда.

Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 10 855 рублей.

Руководителю учреждения, его заместителям по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному 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 к заработной плате за работу в иных местностях края 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 выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп, (3)$$

где:

СКВ_{ув} – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки или надбавки за работу в 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 2026 года, Кув определяется по формуле:

$$Кув = (Зпф1 + ((СКВ_{2026} - СКВ_{2025}) \times Кмес \times Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (4)$$

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 2026 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 2026 года;

СКВ₂₀₂₅ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2025 года;

СКВ₂₀₂₆ – размер специальной краевой выплаты с 1 января 2026 года;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2026 года;

Крк – районный коэффициент, процентная надбавка или надбавка за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями.

9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителю учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению Приложение № 3 Примерного положения о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа от 13.01.2026 № 0023-п.

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

11. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением № 4 к Примерному Положению о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа от 13.01.2026 № 0023-п.

12. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

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

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

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

14. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя и его заместителей) устанавливается в кратности для руководителей и для заместителей руководителя нормативно правовым актом Администрации Боготольского муниципального округа.

15. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и его заместителей размещается в сети Интернет на официальном сайте органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и его заместителей и представления данной информации устанавливается Администрацией Боготольского муниципального округа.

6. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

2. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленного приложением № 4 к Примерному Положению о видах, условиях, размерах и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования в области культуры Боготольского муниципального округа от 13.01.2026 № 0023-п.

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

7. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику не должен превышать три тысячи рублей по каждому основанию.

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

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

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Баллы	Подтверждение
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за месяц)	Проектная деятельность: 1) подача заявки на конкурс в крупные грантовые программы (Партнерство, ФПГ, ФКИ, В.Потанина, Тимченко и др.)	20	Предоставление
	2) подача заявки в территориальные грантовые программы	10	Предоставление
	3) активные месяцы реализации проекта (за каждый проект)	5-10	Предоставление
	Создание авторской полиграфической и видео продукции, авторских сценариев: 1) буклеты (не более одного в квартал)	5	Предоставление
	2) рекомендательные списки	10	Предоставление
	3) авторские сценарии для публикации на сайте ЦБС (не более одного в месяц)	10	Предоставление
	4) дайджесты, альманахи	20-30	Предоставление
	5) видеоролики, буктрейлеры (не более 2-х)	5-10	Предост.информации
	6) виртуальные выставки	10	Предост.информации
	Оцифровка материалов с представлением их широкому кругу пользователей через сайт ЦБС, электронный каталог: 1) статьи (несколько)	10	Предоставление
	2) книга	20	Предоставление
	Повышение квалификации: 1) на очных курсах с получением удостоверения гос.образца	20	

	2) на дистанционных курсах с получением удостоверения гос.обр.	15	
	3) выездное обучение на семинаре по профилю работы (кратно дням)	5	
	Обучение по профилю (во время сессии)		
	1) очный формат	25	
	2) дистанционный формат	15	
	Выступление на семинаре, конференции, форуме с презентацией опыта, новаторством, проектами		
	1) городском	10	
	2) зональном, краевом	15	
	Участие в конкурсах, акциях направленных на продвижение чтения, популяризацию краеведческой работы, привлечение населения к участию в конкурсах:		
	1) участие в конкурсе любого уровня	5-10	Предоставление
	2) участие в профессиональных конкурсах («Вдохновение», субсидии, практики и т.п)	10-20	
	3) участие в акциях (всероссийских, краевых, городских)	5-10	Предост.информации
	Сбор краеведческого материала и представление его широкому кругу пользователей через сайт ЦБС, социальные сети	5-10	Предоставление

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров стимулирующих выплат
за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы
работников МБУК ЦБС г.Боготола**

Интенсивность труда (по итогам месяца)	Проведение общегородских мероприятий: 1) Подготовка и проведение мероприятия (за каждое мероприятие) 2) Участие в мероприятии (за каждое мероприятие)	15 5	
	Проведение плановых мероприятий: 1) Подготовка и проведение мероприятия 2) Проведение мероприятия по ранее разработанному сценарию для другой аудитории	5 3	
	Проведение внеплановых мероприятий по заявкам пользователей 1) Подготовка и проведение мероприятия	10	
	Проведение мероприятий по Пушкинской карте Анонс мероприятия по ПК Участие в проведении мероприятия по ПК (помощь)	10 5 3	
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных): 1) Замещение другого работника во время отпуска, больничного, обучения (не включая проведение мероприятий)	5-10	
Высокие результаты работы (по итогам месяца)	Изготовление реквизита и костюмов для мероприятия	5-15	Предост. информации
	Руководство клубом по интересам (включая анонс, мероприятие, пост-релиз о мероприятии)	10	
	Ведение и редактирование электронного каталога	10	

	Ведение прочих баз данных	10	Предост.информации
	Обработка новых изданий	10	
	Обслуживание пункта для людей с ОВЗ	10	
	Удовлетворение запросов пользователей:		
	– по МБА	5	Предост.информации
	– по ВСО	5	Предост.информации
	– людей с ОВЗ	5	Предост.информации
	Организация подписной кампании, составление спецификаций	5	
	Ведение картотек (СКС, Кр.край)	5	
	Командировки по служебным заданиям	10	
	Создание актов	5-10	
	Курирование работы Народного университета	5-15	
	Проверка библиотечного фонда	10-15	
	Подготовка материала в СМИ:		
	1) Расширенная статья в СМИ (от 2000 знаков)	10	Предост.информации
	2) Анонс на Культура РФ	5	Предост.информации
	Наполнение соц.сетей:		
	– рубрика	3	
	- публикация (отдельно от мероприятий)	3	

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
МБУК ЦБС г.Боготола

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров стимулирующих выплат
за качество выполняемых работ работников МБУК ЦБС г.
Боготола**

Должность	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки результативности и качества труда	Баллы	
Заведующий отделом, структурным подразделением	Стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего месяца)	Разработка программ, положений, методических пособий, рекомендаций и других документов	10	Предоставление
		Привлечение специалиста (эксперта) на мероприятие	3	
		Наставничество над вновь прибывшими сотрудниками	10	
		Подготовка годового плана	10	
		Подготовка годового отчета	10	
		Выполнение плановых показателей по итогам предыдущего месяца	5	
		Администрирование веб-ресурсов	5	
		Организация и проведение производственной учебы	5	
		Методическое участие в программах, проектах.	10	
		Подготовка наградных документов	5-10	
Методист	Качество и эффективность библиотечных процессов	Разработка программ, положений, методических пособий, рекомендаций и других документов	10	Предоставление

		Организация и проведение производственной учебы	5	
		Подготовка годового плана	10-20	Предоставление
		Подготовка годового отчета	10-20	Предоставление
		Посещение филиала с оказанием методических консультаций	5	
		Администрирование веб-ресурсов	5	Предост.информации
		Реконструкция и наполнение сайта	5	Предост.информации
		Оригинальность и инновационность в создании контента госпабликов	5	Предост.информации
		Оказание методической помощи в написании проекта, программы	5-10	
		Методическое участие в программах, проектах (в том числе Пушкинская карта)	10	
		Внедрение новых форм работы: применение инновационных (в том числе интерактивных, онлайн) методов работы	15	Предост.информации
		Разработка онлайн ресурсов	15	
		Подготовка наградных документов	5-10	
		Ежемесячные отчеты в Барсе и АИС	5	
Библиограф	Качество и эффективность библиографической работы	Разработка программ, положений, методических пособий, рекомендаций и других документов	10	Предоставление
		Отчетность ежемесячная (Ирбис 128, ГМУ)	5	
		Организация и проведение производственной учебы	5	
		Подготовка годового плана	10	
		Подготовка годового отчета	10	
		Заполнение годовых форм БНК	20	
		Администрирование веб-ресурсов	5	
		Оказание методической помощи в написании	5-10	

		проекта, программы		
		Внедрение новых форм работы: применение инновационных (в том числе интерактивных, онлайн) методов работы	15	Предост. информации
Библиотекарь	Качество и эффективность библиотечных процессов	Составление годового плана	5	
		Привлечение специалиста (эксперта) на мероприятие	3	
		Организация и проведение производственной учебы	5	
		Администрирование веб-ресурсов	5	
Специалист по внедрению информационных систем	Стабильное выполнение функциональных обязанностей	Обеспечение стабильности работы компьютерной и множительной техники	10	
		Оказание технической помощи работникам библиотеки в освоении компьютерных технологий	10	Предост. информации
		Оказание технической помощи библиотекарям в подготовке и проведении городских мероприятий	10-15	
		Реконструкция и наполнение сайта	5	Предост. информации
		Разработка и внедрение онлайн ресурсов	15	Предост. информации

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для определения размеров стимулирующих выплат
заместителю директора МБУК ЦБС г.Боготола**

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений	Проценты
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Заместитель директора	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 конкурентно 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
Выплаты за качество выполняемых работ			
Заместитель директора	стабильность функционирования курируемого направления (по итогам предыдущего квартала) Обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины	До 30
		отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	До 30
		отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	До 30

		отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями)	До 30
		отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	До 20
		Работа по администрированию сайта Bas.gov	До 30