



**АДМИНИСТРАЦИЯ УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

15.01.2026

г. Ужур

№ 19

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа»

В соответствии с Решением Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений», руководствуясь Уставом Ужурского муниципального округа Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа», согласно приложению.

2. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем официального опубликования в специальном выпуске газеты «Сибирский хлебороб» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2026 года.

Глава округа

К.Н. Зарецкий

Приложение
к постановлению администрации
Ужурского муниципального округа
от 15.01.2026 № 19

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ,
ТУРИЗМА, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
УЖУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа» (далее – Положение), разработано на основании Решения Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений» и применяется при определении заработной платы работников (далее – Учреждение).

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 выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений;

условия выплаты единовременной материальной помощи.

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов) или ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и устанавливается в пределах средств, направляемых на оплату труда.

1.4. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера в отношении работников определяются приказом руководителя учреждения на

основании настоящего Положения, коллективного договора и локальных нормативных актов учреждения, а в отношении руководителя учреждения – главой Ужурского округа в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Учреждение вправе определять собственные критерии установления стимулирующих выплат, не превышая предельных размеров таких выплат, установленных настоящим Положением.

1.6. Месячная заработная плата работников при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не может быть ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера труда).

1.7. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Сроки и размеры индексации определяются законом края о краевом бюджете.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

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

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
4 квалификационный	Ведущий экономист	7 167

уровень	Ведущий юрисконсульт	7 167
	Ведущий документовед	7 167
	Ведущий специалист по туризму	7 167
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
2 квалификационный уровень	Главный специалист	10 418

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
4 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	6 542

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

специалист по внедрению информационных систем 11 559 рублей;

2.6 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.8. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом МКУ «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа».

2.9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.9.1. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учётом классности в следующих размерах:

первый класс – на 25%;

второй класс – на 10%.

2.10. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.8 настоящего Примерного положения».

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются 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 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;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу;

доплату за работу в условиях ненормированного рабочего дня

1) размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом настоящего пункта, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

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

3) работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4) работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

5) доплата за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей устанавливается в размере до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются 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.

IV. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

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

4.3. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

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

1) за опыт (стаж) работы в отрасли культуры, спорта и молодежной политики, уровень квалификации (профессионального мастерства) работникам учреждения по решению руководителя учреждения в следующих размерах:

За опыт (стаж) работы:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 3 до 8 лет - 10 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 8 до 13 лет - 15 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 13 до 18 лет - 20 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 18 до 23 лет - 25 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 23 лет – 30% оклада (должностного оклада).

За уровень квалификации (профессионального мастерства):

до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов (контроль и осуществление организационно-методического руководства в юридических, кадровых, экономических и других вопросах подведомственных учреждений; разработка проектов и социально-экономических программ; ведение и предоставление архивных документов; составление и ведение ежемесячной, ежеквартальной и годовой отчетности; осуществление анализа и контроля финансово-хозяйственной деятельности подведомственных учреждений; проведение анализа состояния кадрового потенциала и проведение аттестации специалистов подведомственных учреждений; осуществление межведомственного взаимодействия).

до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом).

Общий размер персональной выплаты за опыт (стаж) работы, уровень квалификации (профессионального мастерства) определяется путем суммирования вышеперечисленных выплат и не может превышать 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы для работников учреждения».

2) за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждения в следующих размерах:

до 90% - за работу с сельскими поселениями;

до 130% - за расширение зоны обслуживания;

до 130% - водителю автомобиля за содержание автомобиля в технически исправном состоянии:

содержание внутреннего и внешнего состояния автомобиля в чистоте – до 50%;

техническое содержание автомобиля - до 70%;

техническая нагрузка (обслуживание двух автомобилей) – 10 %.

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

4) в целях обеспечения заработной платы работникам 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 учетом 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 по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

5) за опыт работы работникам учреждений при наличии 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 почетного звания «заслуженный».

6) специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работникам учреждения.

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 10 855 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 выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп, \quad (1)$$

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:

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

(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.

4.5. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат.

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

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

где:

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

C_1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

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

$$C_1 \text{ балла} = (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}}) / \sum_{i=1}^{i=n} B_i,$$

где:

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

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

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

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

где:

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

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

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

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

где:

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

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

утвержденному в учреждении;

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

4.6. 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.

4.7. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом [критериев](#) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.8. 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.

4.9. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](#) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

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

4.11. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](#) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.12. 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 приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

1) 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.

2) 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.

4.13. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, работникам учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно (ежеквартально). Размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.14. Действие положений [раздела IV](#) настоящего Положения распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителя учреждения.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного 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 ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.2.](#) настоящего раздела.

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

VI. Условия оплаты труда руководителя учреждения

6.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, формируемой за счет всех

источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы руководителя) осуществляется органом, наделенным функциями и полномочиями учредителя в размере, не превышающем размера установленного Правительством края в кратности до 2.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с Решением Ужурского окружного Совета депутатов Красноярского края от 23.12.2025 № 9-82р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений».

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

6.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год. Для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с утвержденным порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и утвержденным перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, согласно приложениям 5, 6 к настоящему Положению.

6.6. Руководителю учреждения устанавливается выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

6.7. Руководителю учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) 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 учреждения согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

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

- до 90% от оклада (должностного оклада) - руководителю учреждения;
- до 80% от оклада (должностного оклада) - заместителю руководителя учреждения.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

- до 40% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;
- до 35% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений.

2) персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителю Учреждения:

а) за опыт (стаж) работы в отрасли культуры, спорта и молодежной политики, уровень квалификации (профессионального мастерства) руководителю учреждения по решению главы Ужурского округа в следующих размерах:

За опыт (стаж) работы

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 5 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 3 до 8 лет - 10 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 8 до 13 лет - 15 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 13 до 18 лет - 20 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы от 18 до 23 лет - 25 % оклада (должностного оклада);
- при стаже работы свыше 23 лет – 30% оклада (должностного оклада).

За уровень квалификации (профессионального мастерства):

до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за уровень квалификации и профессионального мастерства, проявленное творческое мастерство при подготовке и сопровождении локальных нормативных актов учреждения и других документов (контроль и осуществление организационно-методического руководства в юридических, кадровых, экономических и других вопросах подведомственных учреждений; разработка проектов и социально-экономических программ; ведение и предоставление архивных документов; составление и ведение ежемесячной, ежеквартальной и годовой отчетности; осуществление анализа и контроля финансово-хозяйственной деятельности подведомственных учреждений; проведение анализа состояния кадрового потенциала и проведение аттестации специалистов подведомственных учреждений; осуществление межведомственного взаимодействия).

до 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы специалистам учреждения за повышение уровня квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы, подтверждаемой документально (сертификат, удостоверение, диплом).

б) за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю учреждения и его заместителю в следующих размерах:

- до 90% - за работу с сельскими поселениями;
- до 130% - за расширение зоны обслуживания.

в) за опыт работы руководителю учреждения при наличии 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 почетного звания «заслуженный».

г) специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения.

Руководителю 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 10 855 рублей.

При не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному руководителем 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 выплачиваются за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты в 2026 году увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times Кув - Отп, \quad (1)$$

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 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:

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

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.

3) Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется главой Ужурского округа с изданием распоряжения об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

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. Размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

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

6.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются главой Ужурского округа.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно (ежеквартально). Размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

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

6.10. Выплата единовременной материальной помощи производится в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Приложение № 1
к положению об оплате
труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
культуры, туризма, спорта и
молодежной политики
Ужурского муниципального
округа»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ
ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ
И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ
ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Показатели	Критерий оценки показателя	Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов
1. Работники основного персонала (главный специалист, ведущий экономист, ведущий юристконсульт)		
Обеспечение предоставления отчетности и другой запрашиваемой информации	Предоставление качественных документов и отчетности в установленные сроки: 1. без замечаний 2. с единичными замечаниями в установленные сроки или с незначительным нарушением сроков (до 3 дней)	40 10
Ведение профессиональной документации	Подготовка локальных нормативных актов и иных документов	50
Результаты ревизий и проверок контролирующих и надзорных органов	Наличие замечаний: 1. без замечаний 2. единичные (от 1 до 5) незначительные замечания, которые не привели к нерациональному использованию финансовых, материальных и трудовых ресурсов	45 10
Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Отсутствие замечаний по ведению документации	40

Своевременная подготовка (согласование) локальных нормативных актов финансово-экономических и других документов, проектов договоров	Отклонение от установленных сроков:	
	1. без отклонений 2. от 1 до 3 дней	60 20
Контроль за эффективным и целевым использованием финансовых и трудовых ресурсов	Обеспечение соответствия осуществляемых финансово-хозяйственных операций законодательству, контроль за выполнением обязательств учреждения (Отсутствие замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов)	30
Самостоятельность при принятии решений и подготовке служебной документации, связанных с осуществлением должностных обязанностей	Оперативное решение вопросов в рамках своей компетенции (Отсутствие замечаний)	25
2. Транспортное обслуживание (водитель автомобиля)		
Обеспечение исправного технического состояния автомобиля, своевременное выявление и устранение неисправностей	Наличие замечаний:	
	1. без замечаний 2. от 1 до 3	70 25
Обеспечение бесперебойной и безаварийной эксплуатации транспортного средства, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие по вине водителя:	
	- необоснованных простоев;	45
	- зафиксированных случаев ДТП;	5
	- штрафных санкций	5

Приложение № 2
к положению об оплате
труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
культуры, туризма, спорта и
молодежной политики
Ужурского муниципального
округа»

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ
И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Показатели	Критерий оценки показателя	Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов
1. Работники основного персонала (главный специалист, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт)		
Выполнение заданий требующих работы с большими объемами информации, сбором, анализом, обобщением информации, применением специальных методов, методик (в объеме функциональных обязанностей)	Выполнение в срок и с высоким качеством: 1. без замечаний 2. не более 2-х замечаний	80 30
Выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности	Наличие замечаний руководителя: 1. без замечаний 2. не более 2-х замечаний	40 10
2. Транспортное обслуживание (водитель автомобиля)		
Осуществление дополнительных видов работ	Наличие замечаний: 1. без замечаний 2. от 1 до 3	60 15

Приложение № 3
к положению об оплате
труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
культуры, туризма, спорта и
молодежной политики
Ужурского муниципального
округа»

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

Показатели	Критерий оценки показателя	Предельный размер стимулирующи х выплат к окладу (должностному окладу), баллов
1. Работники основного персонала (главный специалист, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт)		
Соблюдение качества выполняемых работ в части исполнения возложенных обязанностей	1. Отсутствие замечаний, претензий жалоб	80
	2. Наличие единичных (от 1 до 3) обоснованных замечаний, претензий, жалоб	30
Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, норм противопожарной безопасности и охраны труда	Наличие замечаний:	
	1. без замечаний 2. не более 2-х замечаний	20 5
2. Транспортное обслуживание (водитель автомобиля)		
Соблюдение качества выполняемых работ в части сохранности закрепленного транспорта, хозяйственного инвентаря, соблюдения требований техники безопасности и охраны труда	Наличие замечаний:	
	1. без замечаний 2. от 1 до 3	80 30

Приложение № 4
к положению об оплате
труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
культуры, туризма, спорта и
молодежной политики
Ужурского муниципального
округа»

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Показатели для отнесения муниципального казенного учреждения «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа» к группам по оплате труда руководителя учреждения:

№ 1	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	Учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления	Свыше 500	от 250 до 500	от 100 до 250	до 100

2. Для определения объема деятельности учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления, при определении группы по оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения «Управление культуры, туризма, спорта и молодежной политики Ужурского муниципального округа» оценка производится в баллах по следующим показателям:

№	Наименование показателя	Условия	Кол-во баллов
1	2	3	4
1	Количество работников в учреждении	из расчета за каждого работника	1
2	Наличие подведомственных учреждений	за каждое учреждение	1
3	Количество работников в обслуживаемых учреждениях культуры	из расчета за каждого работника	1
4	Контролирующая функция подведомственных учреждений	за каждое учреждение	1
5	Методическая помощь учреждениям культуры	за каждое учреждение	1

Приложение № 5
к положению об оплате
труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
культуры, туризма, спорта и
молодежной политики
Ужурского муниципального
округа»

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ
РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

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

$$\text{ДО}_{\text{ср}} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{ДО}_i}{n},$$

где:

$\text{ДО}_{\text{ср}}$ - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. 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;

изменение группы по оплате труда.

Приложение № 6
к положению об оплате
труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
культуры, туризма, спорта и
молодежной политики
Ужурского муниципального
округа»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

Главный специалист, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт.

Приложение № 7
к положению об оплате
труда работников
муниципального казенного
учреждения «Управление
культуры, туризма, спорта и
молодежной политики
Ужурского муниципального
округа»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ
РУКОВОДИТЕЛЮ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ
ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО
ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

Показатели	Критерий оценки показателя	Предельный размер стимулирующи х выплат к окладу (должностному окладу), %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач		
Сложность организации и управления учреждением	Инициация и реализация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	15
	Разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед учреждением	15
Эффективность финансово-экономической деятельности учреждения	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности свыше 95%	15
	от 90% до 95%	10
	Отсутствие роста кредиторской и дебиторской задолженности	10
	Отсутствие фактов нарушения использования бюджетных средств и муниципального имущества	15
	Отсутствие кредиторской задолженности по выплате заработной платы работникам	15
	Своевременное размещение	5

	информации о муниципальном учреждении на официальном сайте в сети Интернет www/bus.gov.ru	
Выплаты за качество выполняемых работ		
Обеспечение качества предоставляемых услуг	отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя	15
эффективность реализуемой кадровой политики	укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю: от 80 до 90% от 90 до 100%	10 15
	повышение квалификации работников	5
	отсутствие нарушений работниками трудовой и исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе	5