



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

Администрация
Зиминского городского муниципального образования

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.10.2014

Зима

№ 1913

Об утверждении Примерного Положения
об оплате труда работников муниципальных
учреждений, находящихся в ведении Управления
по развитию культурной сферы и библиотечного
обслуживания ЗГМО

В целях приведения муниципальных нормативно-правовых актов в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства культуры и архивов Иркутской области от 10 октября 2011 г. N 53-МПР-О "Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области, в отношении которых министерство культуры и архивов Иркутской области является главным распорядителем бюджетных средств", статьей 28 Устава Зиминского городского муниципального образования (далее – ЗГМО),

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить в новой редакции прилагаемое Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО (далее – Положение).
2. Руководителям муниципальных учреждений культуры ЗГМО с учетом настоящего Положения внести изменения в локальные нормативные акты (положения) об оплате труда работников.
3. Признать утратившими силу постановления администрации ЗГМО:
 - от 29.05.2013 г. №1134 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО»;
 - от 29.05.2013г. №1135 «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО»;
 - от 22.10.2013г. №2066 «О внесении изменений в Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО».

4. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя мэра городского округа А.Н. Коновалова.

Мэр Зиминского городского
муниципального образования



В.В. Трубников

УТВЕРЖДЕНО:
постановлением администрации ЗГМО
от « 21 » 10 2014г.
№ 1913

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, НАХОДЯЩИХСЯ В
ВЕДЕНИИ УПРАВЛЕНИЯ ПО РАЗВИТИЮ КУЛЬТУРНОЙ
СФЕРЫ И БИБЛИОТЕЧНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ ЗГМО**

**Глава 1.
ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования (далее – ЗГМО) от 25 июля 2011 года № 1203 «О введении системы оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки, в учреждениях находящихся в ведении ЗГМО», определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО (далее – учреждений).

На основании настоящего Положения учреждения разрабатывают локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения (далее – локальные акты об оплате труда) и согласовывают их с учредителем.

2. Система оплаты труда работников учреждений (далее - работники) включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

3. Размер должностного оклада работника определяется путем суммирования минимального оклада, произведения минимального оклада и повышающего коэффициента к минимальному окладу (далее – повышающий коэффициент), если настоящим Положением не установлено иное.

4. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяемых в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими приказами:

а) Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

б) Минздравсоцразвития от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

в) Минздравсоцразвития от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

г) Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

д) Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих".

5. В штатное расписание учреждений включаются типовые должности (профессии рабочих), исполнение трудовых функций по которым непосредственно направлено на достижение целей создания (деятельности) учреждения и решения задач, закрепленных в уставе учреждения.

6. Размеры или предельные повышающие коэффициенты к минимальному окладу устанавливаются настоящим Положением.

Размеры повышающих коэффициентов работников устанавливаются локальными актами об оплате труда, если иное не установлено настоящим Положением, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, исполнение которых предусмотрено по соответствующим должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих.

7. Повышающие коэффициенты не устанавливаются работникам, не включенным в ПКГ в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения: руководителям учреждений (далее - руководители), заместителям руководителей, главным специалистам, иным работникам, должности которых предусмотрены приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих", приказом Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012года №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

8. Размеры и (или) порядок определения компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением. Компенсационные выплаты работникам устанавливаются перечнем компенсационных выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

9. Размеры и (или) порядок определения стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются перечнем стимулирующих выплат, утверждаемым локальным актом об оплате труда с учетом настоящего Положения.

10. Не допускается невключение в локальные правовые акты об оплате труда, утверждающие перечни стимулирующих и (или) компенсационных выплат, выплат,

отнесенных к стимулирующим (компенсационным) выплатам настоящим Положением, при наличии условий для их выплаты работникам.

11. Системы оплаты труда для отдельных категорий работников, устанавливаемые локальными актами об оплате труда, включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы, установление дополнительных стимулирующих выплат, персональных повышающих коэффициентов в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

12. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, действующими в учреждении, на основе Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения (приложение 3 к «Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р).

13. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

14. Оплата труда работников производится в пределах средств на оплату труда, предусмотренных решением Думы ЗГМО о бюджете ЗГМО на соответствующий финансовый год.

15. Бюджетные и автономные учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от платной и иной приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

16. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников на основе минимальных размеров окладов или должностных окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Глава 2.

ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

17. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителями учреждений на основе минимальных окладов, установленных по занимаемым ими должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих, отнесенным к соответствующим ПКГ, если иное не установлено пунктом 7 настоящего Положения.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

$ДО = МО + МО * ПК$, где

ДО – должностной оклад,

МО – минимальный оклад,

ПК – повышающий коэффициент.

18. Размеры минимальных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и

социального развития Российской Федерации, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

19. Размеры должностных окладов главных специалистов, работников, должности которых предусмотрены приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее - Единый квалификационный справочник), постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих", приказом Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012года №559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда», но не включены в ПКГ в соответствии с пунктом 4 настоящего Положения, устанавливаются в размере 10-80 процентов от должностного оклада руководителя.

При определении размеров должностных окладов работников, указанных в настоящем пункте учитываются:

- а) размер должностного оклада руководителя;
- б) задачи и функции, реализация которых возложена на учреждение (осуществление основных видов деятельности в соответствии с уставом учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности);
- в) требования к квалификации, установленные Единым квалификационным справочником (при наличии требований к квалификации по занимаемой работником должности).

Размеры должностных окладов данных работников определяются локальными актами об оплате труда.

20. При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

- а) за категорию по должностям (профессиям), включенным в ПКГ и (или) предусматривающим категорийность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за исключением должностей (профессий), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению (далее - повышающий коэффициент за категорию);
- б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, в том числе по должностям (профессиям), по которым за категорию и (или) производное должностное (производное) наименование предусмотрено повышение минимального рекомендуемого размера оклада в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Категорийность должностей (профессий) определяется в соответствии с квалификационными характеристиками Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации.

21. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категоричность, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

22. Порядок проведения аттестации устанавливается локальными актами учреждений. Аттестация проводится в добровольном порядке, если иное не предусмотрено законодательством.

Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от проведения аттестации, в случае, если законодательством не предусмотрено обязательное проведение аттестации, повышающий коэффициент к минимальному окладу устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

23. Повышающий коэффициент за категорию устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам):

а) педагогическим работникам:

0,35 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,25 – при наличии первой квалификационной категории;

0,15 – при наличии второй квалификационной категории (устанавливается педагогическим работникам, которым указанная категория была присвоена до 1 января 2011 года, до истечения срока, на который была присвоена категория);

б) работникам, замещающим должности, отнесенные в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по виду экономической деятельности учреждений "Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг":

0,35 - ведущий, ведущий мастер сцены;

0,25 - высшей категории;

0,15 - первой категории;

0,10 - второй категории;

для должностей без применения категории - не устанавливается;

в) работникам по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих:

0,35 - главный (за исключением должности главный бухгалтер);

0,25 - ведущий;

0,20 - высшей категории (класса);

0,15 - первой категории (класса);

0,10 - второй категории (класса);

для должностей без применения категории (класса) - не устанавливается, не включенным в соответствии с Приложением 2 к настоящему Положению в Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей по видам экономической деятельности учреждений (за исключением педагогических работников).

24. Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категоричность, устанавливается с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения.

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач определяется как уровень взаимодействия работника с получателями услуг учреждения, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждением основной деятельности, и (или) как непосредственное потребление результата исполнения трудовых обязанностей работника, предусмотренных трудовым договором, получателями услуг учреждения.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование не может превышать 0,5.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника.

Глава 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

25. В учреждениях применяются следующие виды компенсационных выплат:

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

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

г) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

26. Нормативными актами об оплате труда при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера по видам:

а) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в Южных районах Иркутской области, в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам, если иное не предусмотрено трудовым законодательством, настоящим Положением.

27. Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

28. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

29. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

30. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

31. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем 3 статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

33. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

34. Компенсационная выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в соответствии с

постановлением Правительства РФ от 18 сентября 2006г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Глава 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

35. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) премиальные выплаты по итогам работы.

36. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения, с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда следующих работников:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений образовательной организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При этом следует учитывать, что объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

37. Положение о составе комиссии по определению размеров стимулирующих выплат и порядке ее работы, а также порядке предоставления информации, необходимой для принятия решения об установлении стимулирующих выплат, устанавливается локальным актом учреждения.

38. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются работникам как в процентах к минимальному размеру оклада, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному размеру оклада без учета повышающих коэффициентов. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

39. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

а) надбавка педагогическим работникам учреждений за дополнительную нагрузку, связанную с образовательным процессом (за заведование учебными кабинетами);

б) надбавка работникам музеев, библиотек и других учреждений - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, семинаров,

фестивалей, праздников, конкурсов, и иных мероприятий, в том числе включенных в федеральные, региональные и муниципальные целевые программы;

в) надбавка работникам за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений (создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрация и эксплуатация необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо - постановочных средств, музейного и библиотечного имущества).

Размер каждой из выплат по категориям не менее 5 процентов.

40. К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

а) работникам, которым присвоены почетные звания:

"Народный артист СССР", "Народный артист РСФСР", "Народный артист Российской Федерации", "Народный художник СССР", "Народный художник РСФСР", "Народный художник Российской Федерации", и (или) звание "Народный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции - в размере не менее 35 процентов;

"Заслуженный деятель искусств РСФСР", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист РСФСР", "Заслуженный артист Российской Федерации", "Заслуженный художник РСФСР", "Заслуженный художник Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры РСФСР", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", и (или) звание "Заслуженный (с указанием профессии)", соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов.

б) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации - в размере не менее 10 процентов;

в) работникам, которым присвоена ученая степень, соответствующая исполняемой трудовой функции:

- за ученую степень доктора наук – в размере не менее 40 процентов;

- за ученую степень кандидата наук – в размере не менее 35 процентов.

При наличии у работника учреждения ученой степени, почетного звания и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

41. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) ежемесячная премия по итогам работы;

б) премии за особые заслуги.

42. Размер ежемесячной премии по итогам работы устанавливается работнику с учетом:

а) показателей эффективности деятельности работников в соответствующем учреждении в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению,

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам (на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений учреждения, по достижению работниками показателей эффективности деятельности), если иное не установлено настоящим Положением.

43. Перечни показателей эффективности деятельности работников (за исключением руководителей учреждений) (далее - перечни) являются приложениями

либо составной частью локальных актов об оплате труда соответствующих учреждений.

Перечень показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений, находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного обслуживания ЗГМО утверждается нормативным правовым актом учредителя.

44. Для определения размера ежемесячной премии работнику по итогам работы производится:

- подсчет фактически набранных баллов за текущий месяц по установленным показателям эффективности деятельности для каждого работника в соответствии с перечнем;

- суммирование баллов (общая сумма баллов), полученных всеми работниками за отчетный месяц;

- определение денежного веса (в рублях) одного балла (производится путем деления стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на текущий месяц (за минусом стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премий за особые заслуги), на общую сумму набранных баллов).

Определение размера ежемесячной премии по итогам работы конкретному работнику определяется путем умножения показателя «денежный вес 1 балла» на сумму набранных баллов этим работником.

45. Определение размера ежемесячной премии по итогам работы в соответствии с пунктом 44 настоящего Положения производится в разрезе каждой категории персонала.

46. Ежемесячная премия по итогам работы не устанавливается при следующих обстоятельствах:

- а) нарушение работником трудовой дисциплины или правил внутреннего трудового распорядка;

- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

47. Ежемесячная премия по итогам работы уменьшается при следующих обстоятельствах:

- а) некачественное исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;

- б) обоснованные жалобы со стороны потребителей муниципальных услуг;

- в) изменение содержания выполняемых функциональных обязанностей, утвержденное решением работодателя;

- г) нарушение норм и правил поведения (служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри учреждения и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации.

48. Назначение или снижение размера назначенной ежемесячной премии по итогам работы производится за тот период, в котором было допущено упущение в работе, и оформляется приказом директора учреждения с указанием периода и причин, повлекших назначение или снижение размера назначенной ежемесячной премии по итогам работы.

49. Работникам учреждений – внутренним совместителям, стимулирующие выплаты производятся по основной должности и по совмещению.

50. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) поощрении работника Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере 3 минимальных окладов работника (для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, 3 должностных окладов) единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копии наградных документов руководителю соответствующего учреждения и в администрацию ЗГМО, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение (присвоение почетных званий, награждение знаками отличия);

б) награждении работника ведомственными наградами министерства образования и науки Российской Федерации и (или) министерства культуры Российской Федерации - в размере 2 минимальных окладов работника (для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, 2 должностных окладов) единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю соответствующего учреждения и в администрацию ЗГМО, но не позднее истечения года, в котором состоялось награждение ведомственными наградами.

в) поощрении работника министерством - в размере 1 минимального оклада работника (для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, - 1 должностного оклада) единовременно в течение 3-х месяцев с момента представления копий документов, подтверждающих поощрение, руководителю соответствующего учреждения, но не позднее истечения года, в котором состоялось поощрение.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

Глава 5.

УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

51. В настоящей главе устанавливаются условия оплаты труда руководителей учреждений, осуществляющих в соответствии с заключенными с ними на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013г. №329 трудовыми договорами функции руководства учреждениями, заместителей руководителей (далее – руководящие работники).

52. Заработная плата руководящих работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются трудовым договором.

53. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала, исчисляемой в определенном порядке.

Вновь назначаемым руководителям устанавливается кратность не более 1,5 размера средней заработной платы основного персонала.

54. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности учреждения в соответствии с уставом учреждения.

Перечни должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения по видам экономической деятельности учреждений, установлены в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

55. Изменение должностного оклада руководителя учреждения, осуществляется не ранее, чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

56. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-45 процентов ниже от должностных окладов руководителей с учетом:

- а) размера должностного оклада руководителя;
- б) степени важности должностных обязанностей (осуществление основных видов деятельности в соответствии с уставом учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных не основных видов деятельности).

Размеры должностных окладов заместителей указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

57. Руководителям учреждений устанавливаются стимулирующие выплаты:

а) за качество выполняемых работ (в соответствии с пунктом 40 настоящего Положения);

б) премиальные выплаты по итогам работы (производятся с учетом результатов деятельности учреждений культуры в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, утверждаемыми постановлением администрации ЗГМО).

58. Компенсационные выплаты руководителю учреждения определяются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

59. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера заместителю руководителя устанавливает руководитель в соответствии с главами 3, 4 настоящего Положения.

Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

60. Для педагогических работников учреждений устанавливаются следующие особенности определения должностных окладов и расчета заработной платы:

а) размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путем деления суммы должностного оклада работника и установленных ему выплат, предусмотренных пунктом 40, пунктом 61 настоящего Положения за норму часов педагогической работы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов;

б) норма часов педагогической работы в месяц определяется преподавателям учреждений в порядке, установленном приказом Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 года N 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

61. Дополнительная выплата устанавливается работникам, участвующим в осуществлении учреждением основной деятельности, если установленный в

соответствии с пунктом 17 настоящего Положения должностной оклад работника при сохранении объема должностных обязанностей и выполнения им работы той же квалификации, что и до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, установлен меньше должностного оклада, выплачиваемого до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением - в размере, исчисляемом как разница между размерами должностного оклада работника, выплачиваемого до установления системы оплаты труда в соответствии с настоящим Положением, и должностного оклада работника, установленного в соответствии с пунктом 17 настоящего Положения (доплата до должностного оклада).

62. Локальным актом об оплате труда могут устанавливаться персональные коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников, а для работников, указанных в пункте 7 настоящего Положения, - к должностным окладам (далее - персональный коэффициент) при наличии следующих оснований:

а) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства;

б) за работу в творческих коллективах учреждений - лауреатах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства;

в) за координирование деятельности общедоступных и специализированных библиотек централизованной библиотечной системы Иркутской области;

г) награжденным наградами Иркутской области, и имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

д) молодым специалистам - работникам в возрасте на дату установления персонального коэффициента не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее, начальное) профессиональное образование, либо учащимся последнего курса образовательного учреждения высшего (среднего, начального) профессионального образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в учреждении которого составляет менее 3х лет (устанавливается работникам, не имеющим персональный коэффициент за стаж работы в учреждении);

е) за стаж работы в учреждении и уровень специального образования (согласно приложению 4 к настоящему Положению).

63. Персональный коэффициент по основаниям, предусмотренным подпунктами «а» - «б» пункта 62 настоящего Положения устанавливается на календарный период, предусмотренный соответствующими правовыми актами о подведении итогов конкурса, выставки, (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), о предоставлении стипендий и премий, в случае, если календарный период не предусмотрен, персональный коэффициент устанавливается на 12 месяцев, следующих за месяцем, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

Персональный коэффициент по основанию, предусмотренному подпунктом «е» пункта 62 настоящего Положения, устанавливается работнику при стаже основной работы в учреждении от 3 лет и выше.

64. Предельный размер персональных коэффициентов, установленных работнику, не должен превышать 3.

65 Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменного заявления работника.

66. Порядок и условия и размеры выплаты материальной помощи руководителям учреждений устанавливается нормативным правовым актом учредителя.

67. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

Начальник управления экономической
и инвестиционной политики
администрации ЗГМО



Л.В.Степанова

Приложение 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
находящихся в ведении Управления
по развитию культурной сферы и
библиотечного обслуживания
администрации ЗГМО

**Размеры минимальных окладов
работников муниципальных учреждений, находящихся
в ведении Управления по развитию культурной сферы и
библиотечного обслуживания администрации ЗГМО**

**1. Профессиональные квалификационные должности работников
образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от
5 мая 2008 года № 216н (за исключением должностей работников высшего и
дополнительного профессионального образования)**

**Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников**

<i>1 квалификационный уровень</i>	
Инструктор по труду	4477
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
Старший вожатый	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Инструктор-методист	5706
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Воспитатель	4655
Мастер производственного обучения	
Методист	
Педагог-психолог	
Старший инструктор-методист	
Старший педагог дополнительного образования	
Старший тренер-преподаватель	
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу)	5706

Преподаватель–организатор жизнедеятельности	основ	безопасности	
Руководитель физического воспитания			
Старший воспитатель			
Старший методист			
Тьютор (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного образования)			
Учитель			
Учитель - дефектолог			
Учитель - логопед			

**Профессиональная квалификационная группа должностей
руководителей структурных подразделений**

<i>1 квалификационный уровень</i>		
Заведующий (начальник) структурным подразделением, кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню)		5194
<i>2 квалификационный уровень</i>		
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей		5282

2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 № 247н

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»**

<i>1 квалификационный уровень</i>		
Делопроизводитель		3437
Кассир		
Секретарь		
Секретарь - машинистка		
Секретарь - стенографистка		
Иные должности , предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 № 247н, по данной ПКГ		
<i>2 квалификационный уровень</i>		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» (для должностей специалистов (служащих), квалификационными характеристиками по которым		3641

предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование «старший» не применяется)

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"**

<i>1 квалификационный уровень</i>		
Администратор		4249
Инспекторы: по кадрам		
Техник		
Художник		
Лаборант		
Секретарь руководителя		
Специалист по социальной работе с молодежью		
Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н, по данной ПКГ		
<i>2 квалификационный уровень</i>		
Заведующий архивом		4343
Заведующий канцелярией		
Старший лаборант		
Заведующий копировально-множительным бюро		
Заведующий машинописным бюро		
Заведующим складом		
Заведующий хозяйством		
Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н, по данной ПКГ		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший" (для должностей специалистов (служащих), квалификационными характеристиками по которым предусматриваются квалификационные категории, должностное наименование "старший" не применяется)		
<i>3 квалификационный уровень</i>		
Начальник хозяйственного отдела		4648
Заведующий столовой		
Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н, по данной ПКГ		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутриведомственная категория		
<i>4 квалификационный уровень</i>		
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"		4750

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"**

1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	5054
Документовед	
Инженер	
Инженер-программист (программист)	
Психолог	
Специалист по кадрам	
Экономист	
Юрисконсульт	
Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н, по данной ПКГ	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5561
3 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6061
4 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6568
5 квалификационный уровень	
Главный специалист в отделах, отделениях, лабораториях мастерских, заместитель главного бухгалтера	7075

**Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные
должности служащих четвертого уровня"**

1 квалификационный уровень	
Начальники отделов, предусмотренных приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н, по данной ПКГ	7279
2 квалификационный уровень	
Главные: аналитик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, механик, энергетик, диспетчер (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или на заместителя руководителя организации)	7380
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	7583

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года № 570

Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"

Смотритель музейный	3633
Контролер билетов	

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

Заведующий билетными кассами	4940
Заведующий костюмерной	
Репетитор по технике речи	
Суфлер	
Артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны кафе и танцевальные площадки	
Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	
Распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки	
Культурорганизатор	
Ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера	
Помощник режиссера	
Аккомпаниатор	
Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570, по данной ПКГ	

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Библиотекарь	5676
Концертмейстер по классу вокала (балета)	
Главный библиотекарь	
Главный библиограф	
Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой.	
Библиограф	
Художник (все направления)	
Репетитор по балету	
Репетитор по вокалу	
Аккомпаниатор-концертмейстер	

Администратор (старший администратор)	
Заведующий аттракционом	
Методист библиотеки, клубного учреждения, музея и других аналогичных учреждений и организаций	
Лектор (экскурсовод)	
Артист-вокалист (солист)	
Артист духового оркестра	
Артист хорового коллектива	
Артист танцевального коллектива	
Артисты - концертные исполнители(всех жанров)	
Хранитель фондов	
Специалист по фольклору	
Специалист по жанрам творчества	
Специалист по методике клубной работы	
Методист по составлению кинопрограмм	
Специалист по учетно-хранительской документации	
Специалист экспозиционного и выставочного отделов	
Кинооператор	
Звукооператор	
Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570, по данной ПКГ	

Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

Главный балетмейстер		
Главный хормейстер		
Главный художник, режиссер-постановщик, постановщик	балетмейстер-	
Главный дирижер		
Руководитель литературно- драматической части		
Заведующий музыкальной частью		
Заведующий отделом (сектором) библиотеки		
Заведующий отделом (сектором) музея		
Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и других аналогичных учреждений и организаций		6480
Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер)		
Режиссер массовых представлений		
Звукорежиссер		
Главный хранитель фондов		
Руководитель клубного формирования - объединения, студии, клуба по интересам	любительского	
Иные должности, предусмотренные приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570, по данной ПКГ		

4. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.08 № 121н

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"

Костюмер, реквизитор, киномеханик, дежурный зала игральных автоматов, аттракционов и тира	3437
---	------

Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня"

<i>1 квалификационный уровень</i>	
Механик по обслуживанию звуковой техники 2-5 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4-5 разрядов ЕТКС, оператор пульта управления киноустановки, настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС	1 квалификационный разряд - 3932, 2 квалификационный разряд - 4185, 3 квалификационный разряд - 4312, 4 квалификационный разряд - 4376, 5 квалификационный разряд - 4470, 6 квалификационный разряд - 4629, 7 квалификационный разряд - 5155, 8 квалификационный разряд - 5346
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Механик по обслуживанию звуковой техники 6-7 разрядов ЕТКС; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6-7 разрядов ЕТКС, настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС; настройщик-регулирующий смычковых инструментов 6 разряда ЕТКС	6 квалификационный разряд - 5669, 7 квалификационный разряд - 5720 8 квалификационный разряд - 5833
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 8 разрядов ЕТКС	5897
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Профессии рабочих, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.	5960

5. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.08 № 248н

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"**

<i>1 квалификационный уровень</i>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3437 - 1 квалификационный разряд, 3551 - 2 квалификационный разряд, 3894 - 3 квалификационный разряд
Контролер-кассир	3437
Кассир билетный	
Гардеробщик	
Грузчик	
Дворник	
Подсобный рабочий	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Слесарь по ремонту оборудования	
Слесарь-ремонтник	
Сторож (вахтер)	
Уборщик производственных помещений	
Уборщик служебных помещений	
Уборщик территорий	
Иные профессии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н, по данной ПКГ 1 квалификационного уровня	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3932

**Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"**

<i>1 квалификационный уровень</i>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4122 - 4 квалификационный разряд, 4470 - 5

	квалификационный разряд
Водитель автомобиля	4122
Иные профессии, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н, по данной ПКГ 1 квалификационного уровня	
<i>2 квалификационный уровень</i>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4814 - 6 квалификационный разряд, 5155 - 7 квалификационный разряд
<i>3 квалификационный уровень</i>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5726
<i>4 квалификационный уровень</i>	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5960

Начальник управления экономической
и инвестиционной политики
администрации ЗГМО



Л.В.Степанова

Приложение 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
находящихся в ведении Управления
по развитию культурной сферы и
библиотечного обслуживания
администрации ЗГМО

Перечни

*должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу для
расчета средней заработной платы и определения размера должностного
оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений*

**1. Перечень должностей работников учреждений, реализующих
образовательные программы в сфере культуры и искусства, по виду
экономической деятельности "Образование"**

Преподаватель
Педагог дополнительного образования
Концертмейстер

**2. Перечень должностей работников учреждений Иркутской области по
виду экономической деятельности "Предоставление прочих коммунальных,
социальных и персональных услуг"**

1. Прочая деятельность в области культуры:

1) Деятельность библиотек, учреждений клубного типа:

Главный хранитель фондов
Главный библиограф
Главный библиотекарь
Хранитель фондов
Библиограф
Библиотекарь
Методист
Режиссер
Дирижер
Хормейстер
Балетмейстер
Руководитель клубного формирования (Дом ремесел)
Руководитель кружка (в Доме ремесел)
Специалист по жанрам творчества

2) Деятельность музеев

Главный хранитель фондов архива
Хранитель фондов
Методист
Специалист выставочного зала

Организатор экскурсий
Экскурсовод

3. Прочая зрелищно-развлекательная деятельность

Главный дирижер
Главный хормейстер
Главный балетмейстер
Главный художник
Режиссер-постановщик
Балетмейстер-постановщик
Художник-постановщик
Режиссер
Дирижер
Хормейстер
Балетмейстер
Художники всех специальностей
Артист оркестра
Артист духового оркестра
Артисты - концертные исполнители (всех жанров)
Руководители литературно- драматической части
Заведующие музыкальной частью
Заведующие художественно-постановочной частью
Художественный руководитель
Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя)
Заведующий костюмерной
Акомпаниатор- концертмейстер

4. Деятельность, связанная с производством, прокатом и показом фильмов

Методист по составлению кинопрограмм
Методист по составлению кинопрограмм
Механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования
Заведующий билетной кассой

Начальник управления экономической
и инвестиционной политики
администрации ЗГМО



Л.В.Степанова

Приложение 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
находящихся в ведении Управления
по развитию культурной сферы и
библиотечного обслуживания
администрации ЗГМО

Показатели эффективности деятельности работников муниципальных учреждений,
находящихся в ведении Управления по развитию культурной сферы и библиотечного
обслуживания ЗГМО

1. МБУК "Централизованная библиотечная система"

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
<i>Административно-управленческий и основной персонал</i>		
1.	Подготовка информации для размещения на официальном сайте учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	0-10
2.	Качество подготовки и проведения мероприятий предусмотренных планом учреждения	0-15
3.	Сбор и подготовка документов для публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	0-5
4.	Участие работника в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	0-15
5.	Динамика количества посетителей (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-15
6.	Динамика количества зарегистрированных пользователей (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-15
7	Количество документов выданных из фонда пользователям библиотеки за отчетный период (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-15
8.	Увеличение количества наименований библиографических записей (карточек), включенных в сводный каталог в электронной форме (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-10
<i>Вспомогательный персонал</i>		
1	За качественное выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-20
2	За оперативное и качественное выполнение заявок, поручений руководства учреждения	0-20
3	За содержание учреждения и прилегающей территории в образцовом состоянии	0-20

2. МБУК "Историко – краеведческий музей"

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
<i>Административно-управленческий и основной персонал</i>		
1.	Подготовка информации для размещения на официальном сайте учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	0-10
2.	Качество подготовки и проведения мероприятий предусмотренных планом учреждения	0-15
3.	Сбор и подготовка документов для публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	0-5
4.	Участие работника в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	0-15
5.	Увеличение количества представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов основного фонда (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-15
6.	Увеличение посещаемости музейных учреждений (по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года)	0-15
7.	Сохранение и пополнение предметов музейного фонда, в результате выполнения работ по выявлению и собиранию музейных предметов и музейных коллекций	0-20
8.	Создание виртуальных музеев	0-5
<i>Вспомогательный персонал</i>		
1	За качественное выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-20
2	За оперативное и качественное выполнение заявок, поручений руководства учреждения	0-20
3	За содержание учреждения и прилегающей территории в образцовом состоянии	0-20

**3. Учреждения клубного типа
(МАУК "Городской Дом культуры "Горизонт"
МАУК "Кинодосуговый центр "Россия"
МБУК «Культурно информационный центр «Спутник»)**

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
<i>Административно-управленческий и основной персонал</i>		
1.	Подготовка информации для размещения на официальном сайте учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	0-10
2.	Качество подготовки и проведения мероприятий предусмотренных планом учреждения	0-15
3.	Сбор и подготовка документов для публикации и освещение	0-5

	деятельности учреждения в средствах массовой информации	
4.	Участие работника в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	0-15
5.	Увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-15
6.	Увеличение количества культурно-массовых мероприятий (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-15
7.	Сохранение (и рост*) числа участников клубных формирований (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-15
8.	Развитие творческого потенциала (создание новых номеров художественной самодеятельности, обновление репертуара)	0-10
	Вспомогательный персонал	
1.	За качественное выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-20
2.	За оперативное и качественное выполнение заявок, поручений руководства учреждения	0-20
3.	За содержание учреждения и прилегающей территории в образцовом состоянии	0-20

* для МБУК «Культурно информационный центр «Спутник»

**4. Учреждения дополнительного образования
(МБОУ ДОД «Зиминская детская художественная школа
им. В.А. Брызгалова»
МБОУ ДОД «Зиминская детская музыкальная школа»)**

№ п/п	Показатели эффективности	Кол-во баллов
	Административно-управленческий и основной персонал	
1.	Подготовка информации для размещения на официальном сайте учреждения и раздела «культура» сайта Администрации ЗГМО, обеспечение их поддержки в актуальном состоянии	0-10
2.	Качество подготовки и проведения мероприятий предусмотренных планом учреждения	0-15
3.	Сбор и подготовка документов для публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	0-5
4.	Участие работника в проектах, конкурсах, реализации целевых и ведомственных программ разных уровней	0-15
5.	Участие в общегородских мероприятиях	0-15
6.	Увеличение количества одаренных детей и галантливой молодежи, имеющих поощрение от мэра г.Зимы (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-15
7.	Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях (по сравнению с соответствующим	0-15

	периодом прошлого года)	
8	Сохранение контингента учащихся (по сравнению с соответствующим периодом прошлого года)	0-10
	<i>Вспомогательный персонал</i>	
1	За качественное выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения	0-20
2	За оперативное и качественное выполнение заявок, поручений руководства учреждения	0-20
3	За содержание учреждения и прилегающей территории в образцовом состоянии	0-20

Начальник управления экономической
и инвестиционной политики
администрации ЗГМО



Л.В.Степанова

Приложение 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
находящихся в ведении Управления
по развитию культурной сферы и
библиотечного обслуживания
администрации ЗГМО

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента
за стаж работы в учреждении и уровень специального образования

№ п/п	Стаж работы	Размер персонального повышающего коэффициента
1	От 3 до 5 лет	0,10
2	От 5 до 10 лет	0,15
3	Свыше 10 лет	0,20

№ п/п	Образование	Размер персонального повышающего коэффициента
1	Среднее профессиональное	0,10
2	Не законченное высшее	0,15
3	Высшее	0,20

Начальник управления экономической
и инвестиционной политики
администрации ЗГМО



Л.В.Степанова