



**АДМИНИСТРАЦИЯ
УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31.10.2025

№ 491-А

г. Усть-Илимск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа,
относящихся к сфере культуры

В целях установления единого порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, относящихся к сфере культуры, в соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 35 и 47 Устава Усть-Илимского муниципального округа Иркутской области, Администрация Усть-Илимского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, относящихся к сфере культуры (далее – Примерное положение).

2. Руководителям Муниципального казенного учреждения культуры «Библиотечно-информационный центр Усть-Илимского муниципального округа», Муниципального учреждения «Межпоселенческий центр культуры» привести в соответствие с Примерным положением локальные нормативные акты, устанавливающие оплату труда в данных учреждениях.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации Усть-Илимского муниципального округа от 19.05.2025 № 282-А «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, относящихся к сфере культуры».

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01 января 2026 года.

5. Опубликовать настоящее постановление в сетевом издании «Официальный интернет-портал правовой информации муниципального образования «Усть-Илимский район» (www.уй-район.рф).

И.о. мэра Усть-Илимского
муниципального округа

В.М. Князев

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
УСТЬ-ИЛИМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА,
ОТНОСЯЩИХСЯ К СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ**

Глава I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, относящихся к сфере культуры (далее - Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципальных учреждений Усть-Илимского муниципального округа, относящихся к сфере культуры (далее соответственно - Учреждения, работники), функции и полномочия учредителя, в отношении которых осуществляет Администрация Усть-Илимского муниципального округа (далее - Учредитель).

2. Настоящее Положение является основой для разработки локальных актов об оплате труда Учреждений с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - с учетом мнения представительного органа работников.

3. Система оплаты труда работников включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов;
- 2) повышающие коэффициенты к должностному окладу по занимаемой должности;
- 3) систему доплат и надбавок компенсационного характера (далее - компенсационные выплаты);
- 4) систему доплат и надбавок стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты).

4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

5. Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание Учреждений, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

6. Заработная плата работников устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, в том числе компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Трудовые договоры с работниками, за исключением руководителей Учреждений, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, предусмотренной приложением № 3 к

Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р.

Трудовые договоры с руководителями Учреждений заключаются на основе Типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

7. Оплата труда работников производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете Усть-Илимского муниципального округа на соответствующий финансовый год.

8. Размер месячной заработной платы работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного ими объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы работников по основной должности, и по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

10. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждений или объема бюджетных ассигнований на предоставление субсидий на выполнение муниципального задания, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета Усть-Илимского муниципального округа, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава II. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

11. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем Учреждения трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп) (далее - ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

12. Минимальные размеры должностных окладов работников, должности которых отнесены к ПКГ устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

13. Минимальные размеры должностных окладов работников, должности которых не отнесены к ПКГ устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

14. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кп + Кв + Св) * Кр ,$$

где:

ЗП - заработная плата;

ДО – должностной оклад;

Кп – повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности;

Кв - компенсационные выплаты (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к

районам Крайнего Севера);

Св - стимулирующие выплаты;

Кр - выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

15. Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются работникам Учреждений, в случае, если Учреждение культуры находится на территории, с численностью населения свыше 5 000 чел.

Численность населения определяется ежегодно на основании официальной статистической информации территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Иркутской области о численности постоянного населения, миграции населения, а так же данных Отдела по Усть-Илимскому району и г. Усть-Илимску службы ЗАГС Иркутской области о естественном движении населения по состоянию на 1 января текущего финансового года.

Если данные отсутствуют, то в расчет принимаются вышеуказанные данные о численности населения по состоянию на 1 января года, предшествующего текущему году.

16. Размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу установлены в приложении № 6 к настоящему Положению.

17. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад.

18. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающего коэффициента к окладу.

19. Размеры должностных окладов заместителей руководителя, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже оклада руководителя.

Глава III. Перечень, порядок, размеры и условия компенсационных выплат

20. Работникам устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- 3) надбавка за работу в сельской местности.

21. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам.

22. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 ТК РФ.

23. Выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания, и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 ТК РФ.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания, и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ и составляет не более 25 процентов от должностного оклада работника по совмещаемой должности.

24. Работникам Учреждений, расположенным в сельском населенном пункте, устанавливается надбавка компенсационного характера за работу в сельской местности в размере 25 процентов должностного оклада.

25. Размеры компенсационных выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Глава IV. Перечень, порядок и условия стимулирующих выплат

26. Работникам устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- 1) за качество и результативность работ;
- 2) за стаж непрерывной работы;
- 3) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника, важности выполняемых им работ.

- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

27. Размеры стимулирующих выплат, указанных в:

- 1) подпункте 1 пункта 26 настоящего Положения, устанавливаются в баллах, количество которых зависит от качества и результативности выполненных работ работниками;

- 2) подпунктах 2 и 3 пункта 26 настоящего Положения устанавливаются в процентах к должностным окладам;

- 3) подпункте 4 пункта 26 настоящего Положения устанавливаются в абсолютном размере с учетом требований настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

28. Фонд стимулирующих выплат формируется в процентном соотношении к фонду оплаты труда в размере не более 30 процентов.

Объем средств формирования фонда стимулирующих выплат, финансируемых за счет средств бюджета Усть-Илимского муниципального округа согласовывается руководителем с Учредителем ежеквартально.

29. Работникам устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению в зависимости от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы, но не более чем за одну ставку.

30. Основными документами для определения стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы являются трудовая книжка или информация о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, а также иные документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки, военный билет).

31. Непрерывным стажем для работников Учреждений считается период работы в отрасли (работникам вспомогательного персонала считается период работы по специальности) не менее 3 лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд.

32. Стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, устанавливается руководителем Учреждения либо определяется комиссией по установлению трудового стажа, созданной в Учреждении.

Состав указанной комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения.

33. Молодым специалистам в возрасте до 35 лет, завершившим обучение по программам профессионального обучения, впервые принятым на работу в соответствии с полученной квалификацией, стаж работы в соответствующем Учреждении которых составляет менее трех лет включительно устанавливается в размере не менее 5 процентов от должностного оклада.

34. К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся следующие выплаты:

1) надбавки работникам за почетные звания:

а) «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 25 процентов;

б) «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 20 процентов;

2) надбавки работникам за личные заслуги устанавливаются:

а) работникам учреждений, 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, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия, - в размере не менее 5 процентов;

б) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации (за исключением званий, надбавка по которым предоставляется в соответствии с подпунктом 1 настоящего пункта), награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере не менее 15 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

в) при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства просвещения Российской Федерации и (или) Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 15 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о награждении;

г) при поощрении министерством культуры Иркутской области - в размере не менее 10 процентов на период 6 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в Учреждение решения о поощрении;

д) работникам, имеющим звание лауреата премии Губернатора Иркутской области - в размере не менее 10 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о присуждении премии Губернатора Иркутской области;

е) работникам, награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 10 процентов;

ё) работникам, имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 10 процентов;

ж) работникам - личным лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 5 процентов на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов выставки, конкурса (фестиваля, смотра, иного мероприятия);

35. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), устанавливаются приказом руководителя Учреждения и выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы в установленный период.

36. При премировании учитывается:

1) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей, дисциплинарного взыскания);

2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

37. Стимулирующие выплаты, указанные в подпункте 1 пункта 26 настоящего Положения, устанавливаются работнику с учетом:

1) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в Учреждении;

2) решений комиссии по определению размеров надбавок стимулирующего характера работникам, созданной в Учреждении с участием представительного органа (далее - Комиссия), если иное не установлено настоящим Положением.

38. Не допускается установление стимулирующих выплат работникам в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников.

5. Установление стимулирующих выплат

39. Размеры ежеквартальных стимулирующих выплат устанавливаются работникам с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников;

2) рекомендаций Комиссии, если иное не установлено настоящим Положением.

Состав и порядок работы Комиссии утверждается локальным актом Учреждения.

40. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпункте 2 пункта 26 устанавливаются работнику руководителем при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

41. Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно с учетом рекомендаций Учредителя.

42. Рекомендуемый перечень критериев и показателей эффективности деятельности работника Учреждения для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера, установлен приложением № 4 к настоящему Положению.

Перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждений и критериям оценки деятельности работников.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем критериев и показателей, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

43. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для

измерения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (бальная оценка).

44. Итоговый размер ежеквартальных выплат стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям работников за истекший период.

45. Протокол по определению размеров стимулирующих выплат направляется руководителю Учреждения, и является основанием для издания приказа Учреждения о назначении стимулирующих выплат работникам.

46. Выплаты стимулирующего характера не начисляются:

- 1) за период временной нетрудоспособности;
- 2) за период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

47. Выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- 2) обоснованные жалобы со стороны работников учреждений и потребителей услуг;
- 3) нарушение служебной этики, халатное отношение к сохранности материально-технической базы, наличие ошибок в ведении документации;
- 4) нарушение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

6. Особенности установления заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения

48. Должностные оклады руководителей Учреждений определяются Учредителем в заключаемых с ними трудовых договорах в порядке, установленном Учредителем, и составляют до 9 размеров среднего размера должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемых ими Учреждений

49. К основному персоналу Учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечни должностей работников Учреждений, относимых к основному персоналу для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, установлены в приложении № 2 к настоящему Положению.

50. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с главами 3, 4 и 5 настоящего Положения, и указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

51. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу руководителя Учреждения устанавливаются в порядке, установленном Учредителем.

Приложение № 1
к Примерному положению об установлении
системы оплаты труда работников
муниципальных учреждений Усть-Илимского
муниципального округа, относящихся к сфере культуры

Минимальные размеры должностных окладов-работников
должности, которых отнесены к профессиональным квалификационным группам

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников
культуры, искусства и кинематографии,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570

Таблица № 1

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

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	Культурорганизатор	19 000,00

Таблица № 2

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

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	Методист клубного учреждения	25 520,00
2	Помощник художественного руководителя	25 520,00
3	Звукооператор	25 520,00
4	Специалист по жанрам творчества	25 520,00
5	Методист библиотеки	23 400,00
6	Библиограф	23 400,00
7	Специалист по учетно-хранительской документации	23 400,00
8	Библиотекарь	23 400,00

Таблица № 3

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

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	Звукорежиссер	26 860,00
2	Режиссер массовых мероприятий	26 860,00
3	Заведующий отделом культурно-досуговой организации	26 860,00

2. Должности единого квалификационного справочника
должностей руководителей, специалистов и служащих,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251н

Таблица № 4

Должности руководителей

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	Менеджер культурно-досуговой организации	28575,00

Таблица № 5

Художественный персонал

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	Художественный руководитель	28575,00

3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н

Таблица № 6

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
2 квалификационный уровень		
1	Заведующий хозяйством	19 000,00

4. Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии,
утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н

Таблица № 7

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

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	Костюмер	19 000,00

Приложение № 2
к Примерному положению об установлении
системы оплаты труда работников
муниципальных учреждений Усть-Илимского
муниципального округа,
относящихся к сфере культуры

Минимальные размеры должностных окладов работников
должности, которых не отнесены к профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование профессий (должностей)	Рекомендуемый размер должностного оклада, руб.
1	Инструктор по физической культуре	22 440,00

Приложение № 3
к Примерному положению об установлении
системы оплаты труда работников
муниципальных учреждений Усть-Илимского
муниципального округа,
относящихся к сфере культуры

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ
ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РАБОТНИКОВ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Библиотекарь
2. Библиограф
3. Звукорежиссер
4. Звукооператор
5. Культорганизатор
6. Методист библиотеки
7. Методист клубного учреждения
8. Режиссер массовых мероприятий
9. Специалист по жанрам творчества

Приложение № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
учреждений Усть-Илимского
муниципального округа,
относящихся к сфере культуры

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА
И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ
СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ**

Показатели	Критерии оценки эффективности деятельности	Размеры выплат
1. Критерии результативности		
Выполнение плановых и нормативных показателей	Выполнение плановых показателей более чем на 100 %	5
	Выполнение плановых показателей не менее чем на 97 %	4
Инициатива, творчество и применением в работе современных форм и методов организации труда	Самостоятельная разработка новых форм и методов работы	5
	Участие в составе групп по разработке форм и методов работы: участие в освоении и внедрении новых форм, методов работы и технологий	4
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения (с учетом ответственности, активности, самостоятельности)	Соблюдение установленных сроков выполнения данных работнику поручений без замечаний	5
Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	Перевыполнение объема основных видов по занимаемой должности свыше 5 %	5-10
Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности	Достижение целевых показателей, отсутствие ошибок в выполнении 2-х и более видов работ	За 1 вид работ - 5 баллов
Выполнение внеплановых работ на высоком качественном уровне (в зависимости от сложности процесса и объема выполненных работ)	Участие в выполнении 2-х и более внеплановых мероприятий	5-10
Выполнение важных работ повышенной ответственности, связанной с обеспечением библиотечных процессов в учреждении	Отсутствие замечаний по качеству выполнения особо важных, сложных и срочных заданий руководителя учреждения	5
Освоение и внедрение инновационных методов работы, направленных на развитие	Разработка и реализация социально и общественно значимых авторских проектов, программ	5-10

учреждения и повышения уровня услуг (в зависимости от степени участия)	Подготовка и проведение мероприятий областного значения	10
	Участие в реализации национальных проектов	5-20
Осуществление регулярного взаимодействия, социального партнерства с другими организациями, в т.ч. общественными	Привлечение экономических и социальных партнеров для реализации социально-значимых проектов	5-20
	Использование нестационарных форм обслуживания пользователей (пунктов выдачи, передвижных библиотек, выездных читальных залов, проведение выездных мероприятий)	5
	Организация работы с лицами с ограниченными возможностями, а также с детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации (дети-инвалиды, подростки «группы риска» и т.д.)	5-20
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение престижности и имиджа учреждения	Публикации, отражающие деятельность учреждения в СМИ	5-10
	Реализация маркетинговых мероприятий (проведение мониторинга удовлетворенности качеством и доступностью услуг учреждения)	5-20
	Участие с выступлениями по основной деятельности на профессиональных площадках	30
Привлечение внебюджетных средств для развития Учреждения	Организация предоставления дополнительных платных услуг (в зависимости от количества предоставления услуг)	1 услуга – 5 баллов
	Получение грантов (всероссийских, областных)	50
	Результативность участия в федеральных, региональных целевых программах	50
	Привлечение спонсорских средств	50
	Размещение актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ	5-20
	Организация мероприятий по программе «Пушкинская карта», ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет)	5-10
	Реализация билетов по программе «Пушкинская карта»	20
	Участие в конкурсах	20

	профессионального мастерства (местного, регионального, федерального уровней)	
2. Критерии качества		
Обеспечение качественного выполнения функциональных обязанностей	Положительная оценка работы работника со стороны непосредственного руководителя, потребителей оказываемых услуг	5
	Отсутствие письменных жалоб со стороны потребителей услуг	5
Высокий уровень подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения (с учетом активности и ответственности)	Удовлетворенность пользователей качеством предоставляемых услуг и сервисов	5
Соблюдение регламентов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы	Отсутствие нарушений в ведении документооборота, ведение документации	5
Качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления документов и отчетности, регулярной и разовой информации	Отсутствие замечаний по качеству подготовки и своевременной сдачи отчетности, предоставления данных для составления отчетности	10
Соблюдение трудовой дисциплины (в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка)	Отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения (подразделения) к исполнению трудовой дисциплины работника	5
Повышение квалификации, совершенствование профессиональной деятельности	Участие в организации профессиональных программ повышения квалификации	20
	Самостоятельное повышение квалификации	20

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
учреждений Усть-Илимского
муниципального округа,
относящихся к сфере культуры

РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ
ЗА СТАЖ НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Стаж непрерывной работы	Размеры в процентах к должностному окладу
от 3 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 лет	30

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
учреждений Усть-Илимского
муниципального округа,
относящихся к сфере культуры

РАЗМЕРЫ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ

Наименование профессий (должностей)	Размер повышающего коэффициента
Библиотекарь	0,3
Библиограф	0,3
Заместитель директора	0,3
Заведующий отделом культурно-досуговой организации	0,3
Заведующий хозяйством	0,3
Звукооператор	0,3
Звукорежиссер	0,3
Костюмер	0,3
Культурорганизатор	0,6
Менеджер культурно-досуговой организации	0,3
Методист клубного учреждения	0,3
Методист библиотеки	0,3
Инструктор по физической культуре и спорту	0,3
Помощник художественного руководителя	0,3
Режиссер массовых мероприятий	0,3
Специалист по жанрам творчества	0,3
Специалист по учетно-хранительской документации	0,3
Художественный руководитель	0,3