

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Иркутская область
Усть-Илимский район
Железнодорожное муниципальное образование

А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я
П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 10.12.2019г

№ 362

р.п. Железнодорожный

**Об утверждении примерного положения
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
Железнодорожного муниципального образования**

В целях установления единого порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, в соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь статьями 32, 38, 49 Устава Железнодорожного муниципального образования, администрация Железнодорожного муниципального образования,

П О С Т А Н О В Л Я Е Т

1. Утвердить примерное положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Железнодорожного муниципального образования согласно приложения 1.
2. Руководителю Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального образования» Л.Ю. Бекназаровой привести в соответствие с примерным положением локальные нормативные акты по оплате труда, действующие в учреждении.
3. Опубликовать (обнародовать) настоящее постановление путем размещения на официальном сайте Железнодорожного муниципального образования www.adm-jd-mo.ru в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Железнодорожного муниципального образования О.А. Еремич.

**Глава администрации Железнодорожного
муниципального образования**



Т.Е. Мирошник

Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
Железнодорожного муниципального образования

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Железнодорожного муниципального образования (далее - Положение), разработано в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Центр культуры Железнодорожного муниципального образования» (далее - Учреждение).

Настоящее Положение является основой для разработки положения об оплате труда работников Учреждения, утверждаемого приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа (представителей), работников соответствующих Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), установленных по конкретной должности (профессии), систему доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера.

Система оплаты труда работников учреждения 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.

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.

Заработная плата работника учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

1.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением работников администрации, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением должностей работников администрации, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

1.4. Трудовые договоры с работниками учреждений, 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 ноября 2012 года N 2190-р.

Трудовые договоры с руководителями учреждений заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329

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

1.6. 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, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из этих должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников 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 Железнодорожного муниципального образования, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Учреждения вправе дополнительно обеспечивать стимулирующие выплаты работникам за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом требований настоящего Положения.

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Размер месячной заработной платы работников Учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), установленного федеральным законодательством, при условии, что указанными работниками полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Оплата труда работников производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете Железнодорожного муниципального образования на соответствующий финансовый год.

Заработная плата работников Учреждений, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам Учреждений до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей муниципальных учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем Учреждения по занимаемым должностям специалистов и профессиям рабочих,

отнесенным к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

2.2. Размеры должностных окладов по занимаемой должности (профессии) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным соответствующими приказами Минздравсоцразвития РФ, приложением № 1 к настоящему Положению.

2.3. Размеры должностных окладов работников указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

2.4. Заработная плата работников рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ДО + Кв + Св) * Кр,$$

где:

ЗП - заработная плата;

ДО - должностной оклад;

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).

Глава 3. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.1.3. 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).

Размеры выплат при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, не предусмотренных настоящим подпунктом, определены в приложении № 2 к настоящему Положению.

3.2. Выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляют не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

Условия исчисления стажа для назначения процентных надбавок определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам производится в размере от 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки работника Учреждения на количество часов по календарю в данном месяце.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждений определяются в положении об оплате труда работников Учреждений в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

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

Глава 4. ПЕРЕЧЕНЬ, ПОРЯДОК, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

4.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

4.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. выплаты за стаж непрерывной работы;

4.1.3.выплаты за качество выполняемых работ;
4.1.4.премиальные выплаты по итогам работы;
4.1.5.выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

4.2. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением, выплата которых производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджете Железнодорожного муниципального образования на соответствующий финансовый год.

Основой установления ежемесячных выплат стимулирующего характера для работников является определение критериев и показателей для каждой конкретной выплаты стимулирующего характера согласно приложению № 3 к настоящему Положению. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности Учреждения и критериям оценки деятельности работников.

Учреждения самостоятельно разрабатывают перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей, который утверждается руководителем по согласованию с представительным органом работников.

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителем Учреждения утверждается нормативным правовым актом работодателя.

Перечни показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками (за исключением руководителя учреждения) (далее - перечни) являются приложениями либо составной частью локальных актов об оплате труда Учреждений, а также отражаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками (дополнительных соглашениях).

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

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

4.3. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты за стаж непрерывной работы определенных в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

4.4. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, включается:

периоды работы на должностях руководителей и специалистов в учреждениях, организациях, опыт и знание работы в которых необходимы работникам Железнодорожного муниципального образования. Периоды работы в указанных должностях в совокупности должны быть не менее пяти лет.

4.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, исчисляется год за год.

4.6. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка и (или) электронная трудовая книжка.

4.7. Установление размера стимулирующей выплаты за стаж непрерывной работы производится на основании протокола заседания Комиссии по установлению стажа работы. Порядок работы Комиссии по установлению стажа работы определяется руководителем Учреждения.

4.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждений на определенный срок при условии:

1) соблюдения регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);

2) соблюдения установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);

3) положительной оценки работы работника Учреждений со стороны потребителей услуг (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

4) качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательного учреждения;

5) отсутствия недостатков при выполнении работ (оказании услуг).

4.9. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы в установленный период.

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- 2) достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- 3) инициатива, творчество, самостоятельность и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) своевременность и полнота подготовки отчетности.

Единовременные премияльные выплаты за выполнение особо важных, срочных и непредвиденных работ выплачиваются работникам Учреждений по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников Учреждения за выполнение больших объемов работ, оперативность и качественный результат труда.

4.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику с учетом:

- 1) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в Учреждении;
- 2) решений 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.

Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным актом Учреждения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику руководителем Учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

Размеры стимулирующих выплат утверждаются руководителем в локальном акте Учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

4.12. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются пропорционально отработанному времени.

Выплаты стимулирующего характера не начисляются:

- за период временной нетрудоспособности;
- 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;
- в связи с наступлением праздничных дней, в связи с юбилейными датами, а также иными событиями, не связанными с трудовой деятельностью работников Учреждения.

4.13. Выплаты стимулирующего характера снижаются при следующих обстоятельствах:

- 1) неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- 2) обоснованные жалобы;
- 3) 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.

4.14. Выплаты стимулирующего характера, указанные в данном разделе, производятся в пределах утвержденного фонда оплаты труда на текущий финансовый год в процентах от должностного оклада либо в абсолютных величинах, либо в баллах по усмотрению руководителя Учреждения.

ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

5.1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.2. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором и определяется исходя из размера средней заработной платы работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения.

5.4. К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано Учреждение. Перечни должностей работников Учреждения, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности Учреждения, установлены в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения, утверждается постановлением администрации Железнодорожного муниципального образования.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих Учреждений.

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

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности 1 к 6.

5.7. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера и размеры выплат компенсационного характера заместителям руководителя Учреждения устанавливает руководитель Учреждения в соответствии с главами 3 и 4 настоящего Положения.

5.8. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат к должностному окладу руководителя Учреждения устанавливаются распоряжением администрации Железнодорожного муниципального образования

5.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров Учреждений в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации

Начальник финансового отдела –
главный бухгалтер

С.М. Брагина

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н:

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих первого уровня»

Наименование профессии (должности)	Рекомендуемый размер должностного оклада (ставки), руб.
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	5 200,00

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих третьего уровня»

Наименование профессии (должности)	Рекомендуемый размер должностного оклада (ставки), руб.
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер	6 700,00
Экономист	6 700,00

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые должности служащих четвертого уровня»

Наименование профессии (должности)	Рекомендуемый размер должностного оклада (ставки), руб.
2 квалификационный уровень	
Главный бухгалтер	9 800,00

2. Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н

Профессиональная квалификационная группа «Общетраслевые профессии рабочих первого уровня»

Наименование профессии (должности)	Рекомендуемый размер должностного оклада (ставки), руб.
1 квалификационный уровень	
Г ардеробщик	5 200,00
Дворник	5 200,00
Сторож (вахтер)	5 200,00
У борщик служебных помещений	5 200,00
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 200,00

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные Приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570:

Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена

Наименование профессии (должности)	Рекомендуемый размер должностного оклада (ставки), руб.
Руководитель кружка, любительского объединения	7 500,00
Кульорганизатор	7 500,00

Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена

Наименование профессии (должности)	Рекомендуемый размер должностного оклада (ставки), руб.
Библиотекарь	8 619,00
Методист	8 619,00
Акомпаниатор-концертмейстер	8 619,00
Звукооператор	8 619,00

Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии

Наименование профессии (должности)	Рекомендуемый размер должностного оклада (ставки), руб.
Художественный руководитель	9 838,00

Приложение 2 к примерному
положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Железнодорожного муниципального
образования

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ
РАБОТ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ
НОРМАЛЬНЫХ

№ п/п	Перечень компенсационных выплат	Размер компенсационной выплаты
1	за увеличенные объемы работ	до 150%
2	за совмещение профессий (должностей)	до 150%

Приложение 3 к примерному
положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Железнодорожного муниципального
образования

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

№ п/п	Основания для стимулирования
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты
1.1	За выполнение важных и особо важных работ: - за оперативное и результативное выполнение особо важных заданий руководства Учреждения; - за выполнение заданий особой важности и сложности с учетом степени ответственности выполняемых заданий и принимаемых работником решений
1.2	За сложность, напряженность и высокую интенсивность работ
1.3	За рациональное использование бюджетных и не бюджетных средств
1.6	За расширение сферы деятельности и объема выполняемых работ
1.7	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения
1.8	За оперативность выполнения заявок, поручений руководства учреждения
1.10	За содержание участка (объекта) в образцовом состоянии, проведение генеральных и санитарных работ
1.14	За успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности учреждения
1.15	За оперативное и результативное выполнение заданий главы Железнодорожного муниципального образования
1.16	Иные критерии*
2	Выплата за качество выполняемых работ
2.1	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)
2.2	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы
2.3	Иные критерии*
2.4	За высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетов, отсутствие замечаний и жалоб)
2.5	За качественное, оперативное и результативное выполнение порученной работы
2.6	За обеспечение сохранности оборудования, качественное выполнение работ, связанных с организацией и проведением ремонта
2.7	Иные критерии*
2.8	За качественное проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения
2.9	За качественное, оперативное и результативное выполнение поручений главы Железнодорожного муниципального образования
2.10	Иные критерии*

* иные критерии устанавливаются локальным актом Учреждения, согласованного с представительным органом работников Учреждения.

Приложение № 4 к примерному
положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Железнодорожного муниципального
образования

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 5 к
примерному положению об
оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры Железнодорожного
муниципального образования

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К
ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ, ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И
ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Должности работников:
 - библиотекарь;
 - методист;
 - аккомпаниатор-концертмейстер;
 - звукооператор.