**17.01.2017г. №8**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«БОХАНСКИЙ РАЙОН»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПРИМЕРНОГО ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИАПЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БОХАНСКИЙ РАЙОН»**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников учреждений культуры, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг, создания прозрачного механизма оплаты труда, повышения эффективности работы в современных условиях, в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=00F18C9794A6FBA5230174D7D4E1A2F68B15FBFCB0FF5866417FCF900749AFFFC530548729v6iEI), [144](consultantplus://offline/ref=00F18C9794A6FBA5230174D7D4E1A2F68B15FBFCB0FF5866417FCF900749AFFFC530548725v6iAI), [145](consultantplus://offline/ref=00F18C9794A6FBA5230174D7D4E1A2F68B15FBFCB0FF5866417FCF900749AFFFC53054802C6B2038v7i4I) Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 19.1 части 1 статьи 15 Федерального закона от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления Российской Федерации», [приказом](consultantplus://offline/ref=00F18C9794A6FBA523016ADAC28DF8FA881EA5F8B6F757381E29C9C75819A9AA85v7i0I) министерства культуры и архивов Иркутской области от 10.10.2011 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" (в редакции от 30.09.2013), руководствуясь частью 3 статьи 13 Устава муниципального образования "Боханский район"

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое примерное [положение](file:///C:\Users\культ\Downloads\примерное%20положение%20по%20оплате%20труда%20работников%20культуры%20Усолье-Сиб%20(1).docx#P40) об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального образования «Боханский район».

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального образования «Боханский район» разработать и утвердить положение об оплате труда работников с учетом примерного [положения](file:///C:\Users\культ\Downloads\примерное%20положение%20по%20оплате%20труда%20работников%20культуры%20Усолье-Сиб%20(1).docx#P40) об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального образования «Боханский район».

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2017.

4. Отменить с 01.01.2017 постановление Администрации МО «Боханский район» от 18.10.2013 № 954 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений культуры и Детской школы искусства, находящихся в ведении муниципального образования «Боханский район» в новой редакции и отмене постановлений.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра по социальным вопросам Верхозина А.Л.

6. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию и размещению на сайте администрации муниципального образования «Боханский район».

Мэр МО «Боханский район»

С.А. Серёдкин

Утверждено

постановлением

Мэра МО «Боханский район»

от 17.01.2016г.№8

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального образования «Боханский район»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры муниципального образования «Боханский район» (далее - Положение), разработано в соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF7EFADA08972BAC79E15B3A143D8635F9835773EF28AFCDBF57D003533134183D8D2BJFI) Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года № 339/118-пп (ред. от 8 июня 2011 года № 150-пп) "О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки", [приказом](consultantplus://offline/ref=00F18C9794A6FBA523016ADAC28DF8FA881EA5F8B6F757381E29C9C75819A9AA85v7i0I) министерства культуры и архивов Иркутской области от 10.10.2011 № 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" (в редакции от 30.09.2013), [статьей 144](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E954E25JCI) Трудового кодекса Российской Федерации, [статьей 4](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF7EFADA08972BAC79E15B3416368631F9835773EF28AFCDBF57D003533134183D8E2BJFI) Закона Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз (ред. от 29 декабря 2009 года N 115/81-оз) "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области". Положение определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческое клубное объединение муниципального образования «Боханский район», муниципального бюджетного учреждения культуры «Межпоселенческая библиотека муниципального образования «Боханский район», муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Боханская детская школа искусств» (далее - Учреждения), в отношении которых финансовое управление администрации муниципального образования «Боханский район» является главным распорядителем бюджетных средств.

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).

4. Повышение (индексация) должностного оклада работников учреждения производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда по письменному представлению руководителя учреждения, направленному учредителю для принятия решения.

5. Размеры повышающих коэффициентов рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждений, определяемых в соответствии с Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A475BC513A1C62D365FFD40822J3I) должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A470B656351C62D365FFD40822J3I) работ и профессий рабочих. Дифференциация производится по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным соответствующими приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития РФ), приказом министерства культуры и архивов Иркутской области от 10.10.2011 г. № 53-мпр-о.

6. 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.

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

Размеры повышающих коэффициентов работников устанавливаются локальными актами об оплате труда, 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.

8. Повышающие коэффициенты не устанавливаются работникам, не включенным в ПКГ в соответствии с [пунктом](#P63) 5 настоящего Положения: руководителям учреждений (далее - руководители), заместителям руководителей учреждений (далее - заместители руководителя), главным бухгалтерам, заместителям руководителей структурных подразделений учреждений, главным специалистам, портным, иным работникам, должности которых предусмотрены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих", [раздел](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC73BB50321F3FD96DA6D80A24E622F88AF00E92475E303521J8I) "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", [постановлением](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A87ABF53311C62D365FFD40822J3I) Минтруда РФ от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих", [приказом](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC74BC553A143FD96DA6D80A242EJ6I) Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 года N 559н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда".

9. Размеры и (или) порядок определения компенсационных выплат устанавливаются настоящим Положением.

10. Минимальные размеры и (или) размеры выплат по категориям видов стимулирующих выплат устанавливаются настоящим Положением. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются главой 5 настоящего Положения.

11. Не допускается невключение в локальные правовые акты об оплате труда, утверждающие перечни стимулирующих и (или) компенсационных выплат, выплат, отнесенных к категориям стимулирующих (компенсационных) выплат локальным актом об оплате труда в соответствии с настоящим Положением, при наличии условий для их выплаты работникам.

12. Системы оплаты труда для отдельных категорий работников включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы, установление стимулирующих выплат, персональных повышающих коэффициентов в соответствии с [главой](#P375) 6 настоящего Положения.

13. 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, коллективными договорами, действующими в учреждении.

14. 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](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A242EJ6I) Российской Федерации.

15. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Решением Думы о бюджете муниципального образования «Боханский район» на соответствующий финансовый год.

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

17. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом мнения представительного органа работников учреждений (Советов трудового коллектива) на основе минимальных размеров окладов или должностных окладов, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

18. 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](#P87) 8 настоящего Положения.

Должностной оклад работников рассчитывается по формуле:

ДО = МО + МО x ПК,

где:

ДО - должностной оклад,

МО - минимальный оклад,

ПК - повышающий коэффициент.

19. [Размеры](#P459) 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.

20. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений учреждений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в размере 50 - 80 процентов от должностного оклада руководителя.

Размеры должностных окладов главных специалистов, портных, 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](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC73BB50321F3FD96DA6D80A24E622F88AF00E92475E303521J8I) "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии" (далее - Единый квалификационный справочник), [постановлением](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A87ABF53311C62D365FFD40822J3I) Минтруда РФ от 21 августа 1998 года N 37 "Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих", [приказом](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC74BC553A143FD96DA6D80A242EJ6I) Минздравсоцразвития России от 17 мая 2012 года N 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](#P63) 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 структурное подразделение (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).

21. Размеры должностных окладов работников по должностям (профессиям), устанавливаемые в соответствии с [пунктом 20](#P120) настоящего Положения, определяются локальными актами об оплате труда.

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

а) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную) по должностям (профессиям), включенным в ПКГ и (или) предусматривающим категорийность в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации;

б) повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность.

Категорийность должностей (профессий) определяется в соответствии с квалификационными характеристиками Единого тарифно-квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A470B656351C62D365FFD40822J3I) работ и профессий рабочих, Единого квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A475BC513A1C62D365FFD40822J3I) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации.

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

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

Работникам, впервые принятым на работу в учреждения, а также работникам, отказывающимся от прохождения 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.

25. 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 по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, не включенным в соответствии с [Приложением 3](#P1207) к настоящему Положению в Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений (за исключением педагогических работников):

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).

26. Водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере от минимального оклада:

0,50 – имеющим 1 класс;

0,25 – имеющим 2 класс.

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

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждений 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 учреждений, контролирующими и правоохранительными органами при осуществлении учреждениями 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 категорийность не может превышать 0,5.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорийность, и его конкретном размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении каждого работника на основании представления руководителя структурного подразделения, в котором работник исполняет трудовую функцию.

Глава 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

28. В учреждениях применяются следующие виды компенсационных выплат:

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

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

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);

29. Локальными 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

за работу на работах с вредными и (или) опасными 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 местностям, в Южных районах Иркутской области в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E92475E393C21JFI) 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 объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах);

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

30. Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном [статьей 147](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E92475E393C21JBI) Трудового кодекса Российской Федерации.

31. 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](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E9624J5I), [317](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E9624J1I) Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Компенсационная 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](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E904E25J9I) Трудового кодекса Российской Федерации.

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](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E944725J7I) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

34. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных [статьей 96](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E92475E373421JCI) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с [абзацем 3 статьи 154](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E944525JBI) Трудового кодекса Российской Федерации.

35. Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных [статьями 99](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E964125J9I), [152](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E944625JCI) Трудового кодекса Российской Федерации.

36. Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных [статьями 113](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E964E25J9I), [153](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E944625JBI) Трудового кодекса Российской Федерации.

37. Компенсационная выплата за выполнение работ в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается в порядке, предусмотренном [статьей 149](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A24E622F88AF00E944725J9I) Трудового кодекса Российской Федерации, в размере не менее 25 процентов к должностному окладу работника.

Глава 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

38. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) Эффективность управленческой деятельности;

б) Обеспечение качества оказания муниципальной услуги;

в) Методическая работа, в том числе с педагогическими кадрами;

г) Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения;

д) Обеспечение безопасного функционирования учреждения;

е) Позитивные результаты образовательной деятельности;

ж) Профессиональные достижения;

з) Высокое качество деятельности.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно.

39. Фонд стимулирующих выплат формируется в процентном соотношении к фонду оплаты труда в размере не более 30 процентов. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются согласно набранным баллам работника, количество набранных баллов зависит от качества выполненных работ, согласно пункту 38 настоящего положения и Приложения 3 к настоящему положению.

40. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премии за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год);

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд;

г) премии за работу, связанную с достижением показателей, предусмотренных [разделом II](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF7EFADA08972BAC79E15B33173C8833FBDE5D7BB624ADCAB008C7041A3D35183D8DBB20JEI) Плана мероприятий ("дорожной карты"), направленных на повышение эффективности сферы культуры муниципального образования «Боханский район», утвержденного постановлением мэра муниципального образования «Боханский район» от 30 мая 2013 года N 581 (далее - "дорожная карта").

41. Условиями премирования работника за работу в календарном периоде (месяц или квартал, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

42. Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц или квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

43. 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 [8](#P87) настоящего Положения, - 3 должностных окладов) единовременно в течение 3 месяцев с момента представления копии наградных документов руководителю соответствующего учреждения и в орган местного самоуправления Иркутской области, на который возложено осуществление функций и полномочий учредителя учреждения (далее - учредитель), в котором работник исполняет трудовую функцию, 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 и (или) Федерального архивного агентства - в размере 2 минимальных окладов работника (для работников, указанных в [пункте](#P87) 8 настоящего Положения, - 2 должностных окладов) единовременно в течение 3 месяцев с момента представления копий наградных документов руководителю соответствующего учреждения и учредителю, 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](#P87) 8 настоящего Положения, - 1 должностного оклада) единовременно в течение 3 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.

44. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (свыше 3 лет) выполнение своих трудовых обязанностей в образовательных организациях и учреждениях культуры и муниципальных учреждениях по сохранению историко-культурного наследия, а также органах местного самоуправления, осуществляющих решение вопросов местного значения в сфере образования и культурной деятельности граждан и организаций и сохранения историко-культурного наследия при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC7BBE5030113FD96DA6D80A242EJ6I) Российской Федерации, в течение года.

Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения и юбилейным датам со дня поступления на работу в учреждение. Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5. Юбилейной датой со дня поступления на работу в учреждение признается дата, в которую работник отработал в учреждении количество лет, кратное 5, включая период, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с законодательством сохранялось место работы (должность).

45. Премии за работу, связанную с достижением целевых [показателей](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF7EFADA08972BAC79E15B33173C8833FBDE5D7BB624ADCAB008C7041A3D35183D8DBB20JEI) (индикаторов) "дорожной карты", выплачиваются по итогам деятельности учреждения за I - II и III - IV кварталы календарного года (далее - соответствующие периоды года) работникам, должности которых включены в [перечни](#P1207) должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя по видам экономической деятельности учреждений в соответствии с Приложением 3 к настоящему Положению.

Степень участия каждого работника в достижении целевых [показателей](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF7EFADA08972BAC79E15B33173C8833FBDE5D7BB624ADCAB008C7041A3D35183D8DBB20JEI) (индикаторов) "дорожной карты" определяется непосредственным руководителем (для работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения, - руководителем учреждения) при подготовке представления о премировании (локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения) в порядке, установленном абзацами одиннадцатым и двенадцатым пункта 50 настоящего Положения.

Основаниями выплаты премий за работу, связанную с достижением целевых [показателей](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF7EFADA08972BAC79E15B33173C8833FBDE5D7BB624ADCAB008C7041A3D35183D8DBB20JEI) (индикаторов) "дорожной карты", являются:

- увеличение количества наименований библиографических записей (изданий);

- увеличение количества представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов основного фонда;

- увеличение посещаемости музейных учреждений;

- увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом);

- повышение уровня удовлетворенности жителей МО «Боханский район» качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры;

- увеличение количества публичных библиотек, подключенных к сети «Интернет»;

- увеличение количества музеев, имеющих сайт в сети «Интернет»;

- увеличение количества музейных предметов, представленных в ходе выездных мероприятий муниципальных музеев в поселения МО «Боханский район»;

- увеличение количества стипендиатов среди одаренных детей и талантливой молодежи;

- увеличение численности детей/доля детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях;

- динамика примерных (индикативных) значений соотношения средней заработной платы работников учреждений культуры;

- количество работников культуры МО «Боханский район», переведенных на «эффективный контракт»;

- количество руководителей учреждений культуры МО «Боханский район», трудовой договор с которыми заключен в соответствии с типовой формой;

- увеличение количества посещений учреждений культуры.

- динамика количества (объема) дополнительных услуг, предоставляемых муниципальными учреждениями культуры МО «Боханский район».

46. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом:

а) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении;

б) 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.

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

47. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат, производится на основе наименований и условий осуществления стимулирующих выплат по категориям, установленным настоящим Положением.

Перечни показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками (за исключением руководителей учреждений) (далее - перечни) являются приложениями либо составной частью локальных актов об оплате труда соответствующих учреждений.

Перечень показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей руководителями учреждений утверждается нормативным правовым актом учредителя (далее - перечни показателей результативности руководителей).

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.

48. Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется руководителю учреждения:

заместителями руководителя - на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждений;

руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений - на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление не направляется.

Представление должно содержать сведения о достижении работником качественных и количественных показателей, установленных перечнем.

Представление составляется в свободной форме лицами, указанными в настоящем пункте, на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

Представление составляется лицами, указанными в настоящем пункте, по собственной инициативе в случаях:

а) фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;

б) при поступлении на работу в учреждение представление составляется непосредственным руководителем структурного подразделения, в которое трудоустраивается работник, в соответствии с настоящим Положением и перечнем и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником;

в) при установлении и определении размеров премиальных выплат (за исключением премиальных выплат за особые заслуги).

Премирование работников осуществляется на основании представления о премировании, если настоящим Положением не установлено иное. Представление о премировании должно содержать сведения о наличии оснований премирования каждого из работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя, фактически отработанном каждым работником времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках.

Работниками, находящимся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения, представление о премировании составляется самостоятельно с учетом установленных настоящим пунктом требований или руководитель учреждения самостоятельно указывает сведения при издании локального акта о премировании работников или локального акта о премировании работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения.

49. Выплаты стимулирующего характера (за исключением размеров премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

Размеры премиальных выплат устанавливаются руководителем в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

50. Выплаты стимулирующего характера для работников, совмещающих должности в учреждении устанавливаются по основной должности.

Выплаты стимулирующего характера для внешних совместителей устанавливаются по основному месту работы.

51. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера осуществляются один раз в квартал и устанавливаются на основании Порядка расчета стимулирующих выплат работникам муниципальных бюджетных учреждений культуры МО «Боханский район» (Приложение № 3 к настоящему Положению).

Глава 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,

ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

52. В настоящей главе устанавливаются условия оплаты труда руководителей, осуществляющих в соответствии с заключенными с ними на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC76BA56351E3FD96DA6D80A24E622F88AF00E92475E303521J8I) трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329, трудовыми договорами функции руководства учреждениями, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений (далее - главные бухгалтеры).

53. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый учредителем, не может составлять более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

Руководителям и их заместителям, впервые назначаемым на должности руководителей и заместителей руководителей, должностной оклад устанавливается в размере не более 1,5 размера средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, занимающих должности основного персонала.

54. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности учреждения в соответствии с Уставом учреждения. [Перечни](#P1207) 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.

[Порядок](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF7EFADA08972BAC79E15B3517338D34F9835773EF28AFCDBF57D003533134183D8D2BJ3I) исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений утвержден приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 31 января 2013 года N 3-мпр "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений Иркутской области".

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

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, главных бухгалтеров устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже 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 неосновных видов деятельности).

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

Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

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

а) ставка заработной платы в месяц за норму часов педагогической работы определяется путем сложения должностного оклада педагогического работника, определенного в порядке, установленном [пунктом 1](#P109)8 и [подпунктом "а" пункта 26](#P144) настоящего Положения, и установленных ему стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктами пункта 40;

б) продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется в соответствии с [пунктом 2](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC75BA513B103FD96DA6D80A24E622F88AF00E92475E303521JBI) приложения N 1 к Приказу Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее - приказ N 1601);

в) норма часов педагогической работы в месяц работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы) в неделю, определяется в порядке, установленном [Приказом](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A470BE50351C62D365FFD40822J3I) Минздравсоцразвития РФ от 13 августа 2009 года N 588н "Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю";

г) оплата педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, осуществляется в порядке, установленном [примечанием 4](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AC75BA513B103FD96DA6D80A24E622F88AF00E92475E303121JFI) к приложению N 1 к приказу N 1601.

58. Право на учет суммированного рабочего времени, согласно внутреннего трудового распорядка имеют работники, чей рабочий день не может быть определен ежедневной или еженедельной продолжительностью рабочего времени, обеспечивается графиком в среднем за учетный период (месяц, квартал). Установленная графиком ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени может в определенной степени отклоняться от установленной нормы рабочих часов. При этом появляющаяся недоработка (переработка) должна быть скорректирована в установленный учетный период в конце каждого квартала. Количество рабочих часов по графику должно равняться количеству часов, согласно установленной норме за этот период. При суммированном учете рабочего времени максимальная продолжительность рабочей смены должна составлять 10-12 часов.

59. Локальным актом об оплате труда могут устанавливаться персональные коэффициенты к минимальным окладам отдельным категориям работников, а для работников, указанных в [8](#P87) 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) работникам учреждений - лауреатам областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства и (или) лауреатам премии Губернатора Иркутской области;

г) за координирование деятельности сельских библиотек;

д) награжденным наградами Иркутской области;

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

ж) имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией;

з) за особые творческие достижения: номинация на профессиональную премию; фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью; творческое новаторство;

и) за научную и методическую работу в сфере музейного и библиотечного дела;

к) за стаж работы в учреждении.

60. Если работник имеет право на установление персонального коэффициента одновременно по нескольким основаниям, предусмотренным [подпунктами "б"](#P391) и «в» пункта 58 настоящего Положения, персональный коэффициент устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Персональный коэффициент по основаниям, предусмотренным [подпунктами "а"](#P390) - ["в" пункта](#P392) 58 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 "к" пункта](#P402) 58 настоящего Положения, устанавливается работнику при стаже основной работы в учреждении от 3 лет и выше.

61. Предельный размер персональных коэффициентов, установленных работнику, не должен превышать 2.

Приложение 1

к Примерному положению

об оплате труда работников

учреждений культуры,

находящихся в ведении

муниципального образования

«Боханский район»

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ**

**УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, НАХОДЯЩИХСЯ В ВЕДЕНИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БОХАНСКИЙ РАЙОН»**

1. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ

РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ

МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ ОТ 5 МАЯ 2008 ГОДА N 216Н

(ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕГО

И ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ)

Профессиональная квалификационная группа должностей

педагогических работников

|  |  |
| --- | --- |
| 2 квалификационный уровень | |
| Концертмейстер | 5706 |
| 4 квалификационный уровень | |
| Преподаватель (кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу) | 5706 |

Профессиональная квалификационная группа должностей

руководителей структурных подразделений

|  |  |
| --- | --- |
| 2 квалификационный уровень | |
| Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 5282 |

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ

ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ,

УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ

ОТ 29 МАЯ 2008 ГОДА N 247Н

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | |
| Кассир | 3437 |
| Иные должности, предусмотренные [Приказом](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A576BE50361C62D365FFD40822J3I) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н, по данной ПКГ |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | |
| Бухгалтер | 5054 |

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ

РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ, ИСКУССТВА И КИНЕМАТОГРАФИИ,

УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ РОССИИ

ОТ 31 АВГУСТА 2007 ГОДА N 570

Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии

ведущего звена"

|  |  |
| --- | --- |
| Библиотекарь | 5676 |
| Концертмейстер по классу вокала (балета) |
| Главный библиотекарь |
| Художник-модельер театрального костюма |
| Аккомпаниатор-концертмейстер |
| Методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |
| Иные должности, предусмотренные [Приказом](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AA73BA56351C62D365FFD40822J3I) Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570, по данной ПКГ |

Профессиональная квалификационная группа

"Должности руководящего состава учреждений культуры,

искусства и кинематографии"

|  |  |
| --- | --- |
| Заведующий отделом (сектором) библиотеки | 6480 |
| Режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер) |
| Звукорежиссер |
| Главный хранитель фондов |
| Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций, заведующий художественно-оформительской мастерской |
| Заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов |
| Режиссер массовых представлений |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |
| Иные должности, предусмотренные [Приказом](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AA73BA56351C62D365FFD40822J3I) 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 МАРТА 2008 ГОДА N 121Н

Профессиональная квалификационная группа

"Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии

первого уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| киномеханик | 3437 |

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ

ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРИКАЗОМ МИНЗДРАВСОЦРАЗВИТИЯ

РОССИИ ОТ 29 МАЯ 2008 ГОДА N 248Н

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A470B656351C62D365FFD40822J3I) работ и профессий рабочих | 3437 - 1 квалификационный разряд,  3551 - 2 квалификационный разряд,  3894 - 3 квалификационный разряд |
| Гардеробщик | 3437 |
| Дворник |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| Слесарь-электрик |
| Сторож (вахтер) |
| Уборщик служебных помещений |
| Иные профессии, утвержденные [Приказом](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27AA7BBA51321C62D365FFD40822J3I) Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 248н, по данной ПКГ 1 квалификационного уровня |

Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| 1 квалификационный уровень | |
| Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF60F7CC64CD27A470B656351C62D365FFD40822J3I) работ и профессий рабочих | 4122 - 4 квалификационный разряд,  4470 - 5 квалификационный разряд |
| Водитель автомобиля | 4122 |

Приложение 2

к Примерному положению

об оплате труда работников

учреждений культуры,

находящихся в ведении

МО «Боханский район»

ПЕРЕЧНИ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ

ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ РАСЧЕТА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ ПО ВИДАМ

ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ

Список изменяющих документов

(в ред. Приказов министерства культуры и архивов Иркутской области

от 11.06.2014 [N 64-мпр-о](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF7EFADA08972BAC79E15B3B16338737F9835773EF28AFCDBF57D003533134183D852BJBI), от 25.12.2015 [N 68-мпр-о](consultantplus://offline/ref=D9894683B5591D0779DF7EFADA08972BAC79E15B3316308A30F2DE5D7BB624ADCAB008C7041A3D35183D8DB920JFI))

1. ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ,

РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ И

ИСКУССТВА, ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ОБРАЗОВАНИЕ"

Преподаватель

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 библиотекарь

Библиотекарь

Режиссер

Хормейстер

Методист

2. Прочая зрелищно-развлекательная деятельность

Режиссер

Хормейстер

Звукорежиссер

Приложение 3

к примерному Положению

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных

учреждений культуры

муниципального образования

«Боханский район»

ПОРЯДОК

РАСЧЕТА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БОХАНСКИЙ РАЙОН»

1. ВИДЫ И РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности или единовременная премия) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплате труда учреждения.

2. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в зависимости от количества набранных баллов работником в течение квартала. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику максимальным пределом не ограничивается.

2. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3. Размер стимулирующей выплаты работникам по результатам профессиональной деятельности определяется руководителем учреждения согласно критериям и показателям качества и результативности труда, утвержденным локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, на основании сведений, представленных руководителями структурных подразделений либо непосредственными руководителями.

4. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в учреждении критериев и показателей определения стимулирующей части оплаты труда работников. Критерии пересматриваются 1 раз в квартал по результатам работы за истекший период.

5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

6. Итоговый коэффициент стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период. Стоимость одного балла определяется после утверждения общего количества баллов по оценочным листам работников.

7. В течение каждого квартала руководителем учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющий провести рейтинговый подсчет баллов, на основе которого производится определение выплат стимулирующего характера на следующий квартал.

3. ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива учреждения. Выплаты стимулирующего характера осуществляются ежемесячно

9. Учреждение самостоятельно устанавливает в локальных нормативных актах сроки назначения и выплаты стимулирующих выплат на основе мониторинга результатов профессиональной деятельности работника.

10. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

а) выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом;

б) проявление творческой инициативы и самостоятельности в отношении к должностным обязанностям;

в) выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ.

11. Работникам может выплачиваться единовременная премия:

а) к юбилейным датам;

б) в связи с наступлением знаменательного события.

Единовременная премия по итогам года выплачивается работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения, в котором указывается конкретный размер этой выплаты каждому работнику.

4. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

12. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности не назначаются при следующих обстоятельствах: при наличии дисциплинарного взыскания, неоднократное либо грубое нарушение работником трудовой дисциплины, неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (например, нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил по охране труда и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья).

13. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются при следующих обстоятельствах: установление единичного факта упущения в работе, не являющегося дисциплинарным проступком (например, наличие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, не влекущее нарушения их прав, снижение качественных показателей, наличие ошибок в ведении документации).

14. Выплаты стимулирующего характера для работников, совмещающих должности в учреждении устанавливаются по основной должности.

Выплаты стимулирующего характера для внешних совместителей устанавливаются по основному месту работы.

5. ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ КРИТЕРИЕВ И ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАЧЕСТВА

И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ОСНОВАНИЯМИ ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ

СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Примерный перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности заведующего учебной частью

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Показатели | Баллы |
| 1. | Эффективность управленческой деятельности |  |  |
| 1.1. |  | Организация планового мониторинга образовательного процесса | 0-2 |
| 1.2. |  | Организация и участие в разработке программы развития учреждения | 0-2 |
| 1.3. |  | Сотрудничество с учреждениями, реализующими программы профессионального образования (преемственность). Наличие и реализация соглашений, договоров о совместной деятельности, планов совместной работы с ВУЗами, СУЗами, отражающих системность деятельности по преемственности (на основании представленных отчетов) | 0-2 |
| 1.4. |  | Разработка и реализация социокультурных проектов | 0-5 |
| 1.5. |  | Поддержание сайта учреждения в актуальном состоянии (обновление не реже, чем 1 раз в месяц) | 0-2 |
| 1.6. |  | Отсутствие предписаний надзорных органов в части ведения и соблюдения нормативных документов | 0-2 |
| 2. | Обеспечение качества оказания муниципальной услуги |  |  |
| 2.1. |  | Качество освоения обучающимися образовательной программы (успеваемость): |  |
| высокое (80% - 100% обучающихся учреждения, окончивших учебный год на 4 и 5) | 5 |
| среднее (50% - 79%) | 3 |
| низкое (49% и ниже) | 0 |
| 2.2. |  | Положительная динамика качества образовательной услуги, достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом: |  |
| 10% | 3 |
| 20% и более | 5 |
| 2.3. |  | Доля получателей муниципальной услуги, завершивших обучение по утвержденным программам, от количества поступивших в учреждение (сохранность контингента): |  |
| 75% - 100% | 5 |
| 50% - 74% | 3 |
| менее 50% | 0 |
| 2.4. |  | Организация летней занятости обучающихся (пленэр): |  |
| 50% и более (от общего количества обучающихся в учреждении) | 5 |
| 30% - 49% | 3 |
| 10% - 29% | 1 |
| 3. | Методическая работа с педагогическими кадрами |  |  |
| 3.1. |  | Увеличение количества педагогических работников учреждения, имеющих | За каждого работника |
| - высшую квалификационную категорию; | 3 |
| - первую квалификационную категорию в сравнении с предыдущим периодом | 2 |
| 3.2. |  | Увеличение количества педагогических работников учреждения, принявших участие в конкурсах, иных мероприятиях, в сравнении с предыдущим периодом: | За каждого работника |
| - на районном уровне; | 1 |
| - на региональном уровне; | 2 |
| - на федеральном уровне | 3 |
|  | | | |
| 3.3. |  | Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства: | За каждое призовое место |
| - на муниципальном уровне; | 2 |
| - на региональном уровне; | 3 |
| - на российском \*\*\* | 4 |
| 3.4. |  | Участие педагогов в конференциях, форумах, семинарах и т.п.; проведение открытых уроков; проведение мастер-классов: | За каждый факт |
| - на муниципальном уровне; | 2 |
| - на региональном уровне; | 3 |
| - на российском уровне | 4 |
| 3.5. |  | Организация публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: | За каждый факт |
| - на муниципальном уровне; | 3 |
| - на региональном уровне; | 4 |
| - на российском уровне | 5 |
| 3.6. |  | Организация консультационно-методической работы на базе учреждения с привлечением ведущих специалистов Иркутской области | За каждый факт  5 |
| 3.7. |  | Повышение квалификации педагогических работников: обучение в ВУЗе, магистратуре, аспирантуре | За каждого работника  2 |

Примерный перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности заведующего структурным подразделением (отделом, сектором)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Показатели | Баллы |
| 1 | Эффективность управленческой деятельности |  |  |
| 1.1 |  | Организация сбора, мониторинга информации по направлениям деятельности | 0-2 |
| 1.2 |  | Организация и участие в разработке методических рекомендаций, положений мероприятий | 0-2 |
| 1.3 |  | Своевременное составление планов и представление отчетности об итогах деятельности структурных подразделений | 0-2 |
| 1.4 |  | Разработка и реализация социокультурных проектов | 0-5 |
| 1.5 |  | Регулярная публикация и освещение деятельности структурных подразделений, формирование электронной базы данных | 0-2 |
| 1.6 |  | Отсутствие предписаний надзорных органов в части ведения и соблюдения нормативных документов | 0-2 |
| 2. | Обеспечение качества оказания муниципальной услуги |  |  |
| 2.1. |  | Положительная динамика качества оказания услуги по направлениям деятельности в сравнении с предыдущим периодом: |  |
|  |  | 10% | 0-3 |
|  |  | 20% и более | 4-5 |
| 2.2. |  | Доля получателей муниципальной услуги по видам деятельности: |  |
|  |  | 75% - 100% | 5 |
|  |  | 50% - 74% | 3 |
|  |  | менее 50% | 1 |
| 3. | Методическая работа |  |  |
| 3.1. |  | Посещение учреждений поселений с методической и практической помощью | 0-2 |
| 3.2. |  | Увеличение количества работников учреждения, принявших участие в конкурсах, иных мероприятиях, в сравнении с предыдущим периодом: | За каждого работника |
|  |  | - на районном уровне; | 1 |
|  |  | - на региональном уровне; | 2 |
|  |  | - на федеральном уровне | 3 |
| 3.3. |  | Результаты участия работников в конкурсах профессионального мастерства: | За каждое призовое место |
|  |  | - на муниципальном уровне; | 2 |
|  |  | - на региональном уровне; | 3 |
|  |  | - на российском \*\*\* | 4 |
| 3.4. |  | Участие в конференциях, форумах, семинарах и т.п.; проведение мастер-классов: | За каждый факт |
|  |  | - на муниципальном уровне; | 3 |
|  |  | - на региональном уровне; | 4 |
|  |  | - на российском уровне | 5 |
| 3.5. |  | Организация консультационно-методической работы на базе учреждения с привлечением ведущих специалистов Иркутской области | За каждый факт  5 |
| 3.6. |  | Повышение квалификации работников: КПК, Переподготовка, обучение в ВУЗе, в Ссузе | За каждого работника  2 |
| 4. | Создание условий для повышения эффективности деятельности учреждения |  |  |
| 4.1. |  | Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности | 0-2 |
| 4.2. |  | Обеспечение материально-технической базы для организации платных услуг | 0-3 |
| 4.3. |  | Наличие и реализация плана развития материально-технической базы учреждения | 0-2 |
| 4.4. |  | Привлечение внебюджетных средств | 0-3 |
| 5. | Обеспечение безопасного функционирования учреждения |  |  |
| 5.1. |  | Обеспечение состояния территории учреждения и ее благоустройство в соответствии с требованиями | 0-3 |
| 5.2. |  | Подготовка учреждения к осеннее-зимнему периоду без замечаний | 0-3 |

Примерный перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности педагогических работников

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Показатели | Баллы |
| 1. | Позитивные результаты образовательной деятельности |  |  |
| 1.1. |  | Качество освоения обучающимися образовательной программы: |  |
| высокое (100 - 80% обучающихся класса, окончивших учебный год на 4 и 5); | 5 |
| среднее (79 - 50%); | 3 |
| низкое (49% и ниже) | 0 |
| 1.2. |  | Сохранность контингента: |  |
| 100% | 5 |
| 90% | 3 |
| 70% | 1 |
| 2. | Профессиональные достижения |  |  |
| 2.1. |  | Разработка и использование |  |
| авторских программ; | 5 |
| рабочих программ; | 3 |
| адаптированных программ | 2 |
| 2.2. |  | Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: | За каждое призовое место |
| - на муниципальном уровне; | 5 |
| - на региональном уровне; | 10 |
| - на федеральном уровне | 15 |
| 2.3. |  | Участие в конференциях, форумах, семинарах и т.п., проведение открытых уроков, проведение мастер-классов: | За каждый факт |
| - на муниципальном уровне; | 3 |
| - на региональном уровне; | 4 |
| - на федеральном уровне | 5 |
| 2.4. |  | Представление педагогического опыта через средства массовой информации, онлайн технологии и другие формы | 2 |
| 2.5. |  | Публикация в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта: | За каждый факт |
| - на муниципальном уровне; | 3 |
| - на региональном уровне; | 4 |
| - на российском уровне | 5 |
| 2.6. |  | Участие: |  |
| - в общих мероприятиях учреждения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.); | 2 |
| - в областных мероприятиях | 3 |
| 2.7. |  | Результаты участия обучающихся в конкурсах, фестивалях и т.п.: | За каждое призовое место |
| - на муниципальном уровне; | 2 |
| - на региональном уровне; | 3 |
| - на федеральном уровне; | 4 |
| - на международном уровне | 5 |

Примерный перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности работников культуры,

искусства и кинематографии

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Показатели | Баллы |
| 1. | Создание условий для повышения качества муниципальной услуги |  |  |
| 1.1. |  | Обслуживание читателей свыше нормы (500 чел. в год на 1 работника): |  |
| 10% | 2 |
| 20% и выше | 3 |
| 1.2. |  | Увеличение книговыдачи (в сравнении с показателем, предусмотренным муниципальным заданием): |  |
| 10%; | 3 |
| 20% и выше | 5 |
| 1.3. |  | Увеличение количества экскурсий (в сравнении с количеством экскурсий, предусмотренных муниципальным заданием): |  |
| 10% | 5 |
| 20% | 10 |
| 1.4. |  | Ведение научно-исследовательской работы по различным темам (на основании представленных материалов) | 0-5 |
| 1.5. |  | Организация работы клубного объединения | 0-5 |
| 1.6. |  | Разработка макетов рекламной, информационной продукции | За каждый факт  3 |
| 1.7. |  | Подготовка материалов о деятельности учреждения для размещения в средствах массовой информации, на сайте учреждения | За каждый факт  2 |
| 1.8. |  | Проведение мониторинга и анкетирования по направлениям деятельности (на основании представленного анализа) | 0-5 |
| 1.9. |  | Организация передвижных выставок | За каждый факт  3 |
| 1.10. |  | Работа с книжными фондами библиотек поселений Боханского района | За каждый факт  2 |
| 2. | Профессиональные достижения |  |  |
| 2.1. |  | Результаты участия в конкурсах профессионального мастерства: | За каждое призовое место |
| - на муниципальном уровне; | 3 |
| - на региональном уровне; | 4 |
| - на федеральном уровне | 5 |
| 2.2. |  | Участие в конференциях, форумах, семинарах и т.п., проведение мастер-классов | За каждое выступление |
| - на муниципальном уровне; | 3 |
| - на региональном уровне; | 4 |
| - на федеральном уровне | 5 |
| 2.3. |  | Представление профессионального опыта через средства массовой информации, онлайн технологии, другие формы | 0-2 |
| 2.4. |  | Публикация в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению профессионального опыта: | За каждый факт |
| - на муниципальном уровне; | 1 |
| - на региональном уровне; | 2 |
| - на российском уровне | 3 |
| 2.5. |  | Участие в общих мероприятиях учреждения (подготовка и участие в проведении праздников, конкурсов и др.); | 2 |
| Проведение мероприятий в учреждении | 3 |
| 2.6. |  | Проведение, участие в мероприятиях: |  |
| муниципальных; | 4 |
| региональных | 5 |

Примерный перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности работников, замещающих

должности служащих, работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по общеотраслевым

профессиям рабочих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Показатели | Баллы |
| 1. | Высокое качество деятельности |  |  |
| 1.1. |  | Участие в подготовке учреждения к новому учебному году | 0-3 |
| 1.2. |  | Участие в проведении ремонтных работ в учреждении | 0-3 |
| 1.3. |  | Участие в благоустройстве прилегающей к учреждению территории | 0-3 |
| 1.4. |  | Качественное обслуживание технического транспорта | 0-3 |
| 1.5. |  | Выполнение требований безопасной перевозки людей, техники безопасности, правил охраны труда и пожарной безопасности | 0-5 |
| 1.6. |  | Отсутствие ДТП и замечаний ГИБДД | 0-3 |
| 1.7. |  | Качество ежедневной уборки помещений | 0-1 |
| 1.8. |  | Качество генеральной уборки помещений | 0-2 |
| 1.9. |  | Качественное выполнение разовых поручений руководителя учреждения | 0-4 |
| 1.10. |  | Обеспечение сохранности вещей, сданных на хранение | 0-3 |
| 1.11. |  | Своевременные меры в случае утраты вещей сданных на хранение, и принятие мер к их обнаружению | 0-3 |
| 1.12. |  | Содержание в чистоте и порядке помещения гардероба | 0-3 |
| 1.13. |  | Качественное обслуживание систем электрооборудования, кинооборудования | 0-3 |
| 1.14. |  | Своевременная реализация и продажа билетов на мероприятия, киносеансы. | 0-3 |
| 1.15. |  | Отсутствие порчи (потери) имущества во время дежурства | 0-3 |
| 1.16. |  | Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации | 0-3 |
| 1.17. |  | Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии | 0-3 |
| 1.18. |  | Своевременное обслуживание закрепленного оборудования и механизмов, текущий ремонт | 0-3 |
| 1.19. |  | Качество выполнения всех видов ремонтно-строительных работ в помещении, прилегающих зданиях и на территории | 0-5 |
| 1.20. |  | Соблюдение правил ПБ, охраны труда, санитарно-гигиенических правил | 0-3 |
| 1.21. |  | За качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности. | 0-3 |

Примерный перечень

критериев и показателей качества и результативности

профессиональной деятельности бухгалтера.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Критерии | Показатели | Баллы |
| 1. | Высокое качество деятельности |  |  |
|  |  | Эффективная организация бухучета хозяйственно-финансовой деятельности учреждения | 0-10 |
|  |  | Своевременный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью имущества учреждения | 0-5 |
|  |  | Своевременный контроль законности, своевременности правильности оформления документов | 0-3 |
|  |  | Своевременное осуществление экономического анализа хозяйственно–финансовой деятельности по данным бухучета и отчетности в целях выявления внутрихозяйственных резервов, устранение потерь и непроизводственных затрат | 0-5 |
|  |  | Качественное проведение инвентаризации денежных средств, товарно-материальных ценностей, расчетов и платежных обязательств | 0-4 |
|  |  | Своевременное обеспечение соблюдения штатной, финансовой и кассовой дисциплин | 0-5 |
|  |  | Оказание работникам учреждений методической помощи по вопросам учета, контроля, отчетности и экономического анализа | 0-2 |
|  |  | Контроль за соблюдением в помещении бухгалтерии правил хранения денежных средств и документов строгой отчетности, противопожарных и санитарных правил | 0-2 |
|  |  | Соблюдение правил безопасной эксплуатации счетной вычислительной и иной применяемой техники | 1 |
|  |  | Своевременность произведения начислений и перечислений платежей | 1 |
|  |  | Своевременное и качественное представление отчетной информации | 0-5 |
|  |  | Качественное ведение документации | 0-3 |
|  |  | Соблюдение коммуникативной культуры | 1 |
|  |  | Отсутствие жалоб со стороны учащихся, родителей, работников учреждения | 0-3 |