



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
ИРКУТСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ

АДМИНИСТРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от « 16 » 04 2026 г.

№ 418

Об утверждении примерного положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры Центральная библиотека Иркутского муниципального округа и признании утратившими силу отдельных муниципальных правовых актов

Руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти», постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 04.03.2026 № 230 «Об утверждении Порядка установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа», постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 02.03.2026 № 201 «О введении механизма дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа Иркутской области и его органов», администрация Иркутского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить примерное положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры Центральная библиотека Иркутского муниципального округа (прилагается).

2. Руководителю муниципального казенного учреждения культуры Центральная библиотека Иркутского муниципального округа утвердить локальным нормативным актом положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Центральная библиотека Иркутского муниципального округа в соответствии с примерным положением об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры Центральная библиотека Иркутского муниципального округа, утвержденным настоящим постановлением.

3. Финансовое обеспечение расходных обязательств Иркутского муниципального округа, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения, в части оплаты труда.

4. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с момента внесения записи в Единый

государственный реестр юридических лиц о смене собственника.

5. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 322 «Об утверждении примерного положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования»;

2) постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 09.08.2021 № 415 «О внесении изменений в примерное положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования, утвержденное постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 №322 «Об утверждении примерного положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования»;

3) постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 09.03.2022 № 129 «О внесении изменения в примерное положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования, утвержденное постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 №322»;

4) постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 10.07.2023 № 439 «О внесении изменения в примерное положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования, утвержденное постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 №322 «Об утверждении примерного положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования»;

5) постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 30.08.2023 № 525 «О внесении изменения в примерное положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования, утвержденное постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 322 «Об утверждении примерного положения об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования»;

6) постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 29.12.2023 № 797 «О внесении изменения в примерное положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования, утвержденное постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 322»;

7) постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 18.11.2024 № 715 «О внесении изменения в примерное положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования, утвержденное постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 322»;

8) постановление администрации Иркутского районного муниципального образования от 28.12.2024 № 892 «О внесении изменения в примерное положение об условиях оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Межпоселенческая районная библиотека» Иркутского районного муниципального образования, утвержденное постановлением администрации Иркутского районного муниципального образования от 21.06.2019 № 322».

6. Отделу по организации делопроизводства и работе с обращениями граждан организационно-контрольного управления администрации Иркутского муниципального округа внести в оригиналы постановлений, указанных в подпунктах 2 - 8 пункта 5 настоящего постановления, информацию о признании их утратившими силу.

7. Архивному отделу организационно-контрольного управления администрации Иркутского муниципального округа внести в оригинал постановления, указанного в подпункте 1 пункта 5 настоящего постановления, информацию о признании утратившим силу.

8. Опубликовать настоящее постановление путем размещения в сетевом издании «Ангарские огни» (доменное имя в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет»: ANGAROGNI.RU, зарегистрировано: 16.02.2024, номер свидетельства ЭЛ № ФС 77 - 86895), разместить на официальном сайте Иркутского муниципального округа Иркутской области www.irkraion.ru.

9. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя Мэра.

Мэр округа

Л.П. Фролов

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Иркутского муниципального округа
от 16.04.2026 № 418

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
ЦЕНТРАЛЬНАЯ БИБЛИОТЕКА ИРКУТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Центральная библиотека Иркутского муниципального округа (далее - муниципальное учреждение), учредителем которого является Иркутский муниципальный округ, разработано в соответствии с:

- 1) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2) Федеральным законом от 20.03.2025 № 33-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в единой системе публичной власти»;
- 3) Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- 5) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- 6) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- 7) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 (с изменениями и дополнениями) № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- 8) Указом Губернатора Иркутской области от 08.11.2018 № 231-уг «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в Иркутской области»;

9) постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 02.03.2026 № 201 «О введении механизма дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений Иркутского муниципального округа и ее органов»;

10) постановлением администрации Иркутского муниципального округа от 04.03.2026 № 230 «Об утверждении Порядка установления систем оплаты труда работников учреждений Иркутского муниципального округа».

2. Примерное положение определяет систему оплаты труда и устанавливает порядок оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы по занимаемым должностям работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее - ПКГ);

2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;

3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

4) условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя;

5) порядок индексации заработной платы;

6) порядок формирования фонда оплаты труда;

7) другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается положением об оплате труда работников учреждения, коллективным договором, соглашениями, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим положением и с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор, заключаемый между работником и работодателем.

5. Штатное расписание учреждения согласовывается в порядке, определенном учредителем, утверждается приказом учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, выплаты (надбавки) компенсационного и стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат).

6. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или реестре профессиональных стандартов.

7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, но не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного в соответствии с законодательством.

8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Финансирование расходов на оплату труда осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на оплату труда на соответствующий финансовый год.

10. Изменения в порядок и условия оплаты труда работников учреждения возможно только путем внесения изменений и дополнений в настоящее положение.

II. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

11. Размеры окладов (должностных окладов) ставок заработной платы устанавливаются на основе ПКГ (квалификационных уровней ПКГ) по должностям работников (профессиям рабочих) учреждений, а по должностям, не включенным в ПКГ, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, и определены приложением 1 к настоящему примерному положению.

12. Размеры окладов (должностных окладов) заместителей, руководителей структурных подразделений, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада соответствующего руководителя структурного подразделения.

III. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК) КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

13. Работникам учреждений, включая руководителей, его заместителей, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 2) выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- 3) выплаты (надбавки) 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);
- 4) надбавка за работу в сельской местности.

14. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

1) районный коэффициент, который устанавливается в соответствии с законодательством;

2) процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, которая устанавливается в соответствии с законодательством.

15. Выплаты (надбавки) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Руководителям муниципального учреждения рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда (далее - специальная оценка) с целью уточнения наличия вредных и (или) опасных условий труда и основания применения выплат компенсационного характера за работу в указанных условиях. Если по итогам проведенной специальной оценки условия труда признаны безопасными, надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не производятся.

16. Надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (установленный режим ненормированного рабочего дня, 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). Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера за сверхурочную работу могут определяться положением об оплате труда работников муниципального учреждения, коллективным договором или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

17. Работникам учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, выплата (надбавка) за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

18. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных

размерах.

IV. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ (НАДБАВОК) СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

19. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера работникам муниципального учреждения устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах.

20. Выплаты (надбавки) стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления определяются положением об оплате труда работников в зависимости от требований к их работе в пределах фонда оплаты труда.

21. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ;
- 3) премиальные выплаты (надбавки).

22. Выплаты (надбавка) за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении в зависимости от должности и профессиональной квалификационной группы в соответствии со штатным расписанием, выплачивается пропорционально отработанному времени.

23. Выплаты (надбавки) за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляется на основании показателей и критериев эффективности деятельности работников, утверждаемых коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения с учетом рекомендуемых показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения, предусмотренных приложением 2 к настоящему примерному положению. Коллективные договоры, соглашения, локальные нормативные акты учреждения об установлении показателей и критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при наличии.

Общий объем выплат (надбавок) за качество выполняемых работ составляет не более 40% должностного оклада. В случае не выполнения показателей и критериев эффективности деятельности работников изменение объема выплат (надбавок) за качество выполняемых работ в сторону уменьшения для каждого работника, рассматривается комиссией созданной в учреждении.

Состав комиссии формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. Порядок деятельности комиссии утверждается локальным нормативным актом учреждения. Для каждого показателя и критерия эффективности деятельности работников учреждения присваивается определенное количество процентов от оклада (должностного оклада).

Решение комиссии об изменении размера выплат оформляется

протоколом, который утверждается председателем комиссии. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ об изменении размера выплат (надбавок) за качество выполняемых работ.

24. К премиальным выплатам (надбавкам) относятся:

- 1) Выплаты (надбавки) по итогам работы;
- 2) Выплаты (надбавки) в связи с награждением правительственными и ведомственными наградами.

25. Определение размера выплаты (надбавки) по итогам работы производится в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности работника учреждения, предусмотренных в приложении 4, за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

26. Выплаты (надбавки) в связи с награждением правительственными и ведомственными наградами:

1) за почетное звание, соответствующее исполняемой трудовой функции:

а) «Народный» - в размере не менее 35 процентов минимального оклада по соответствующей профессионально-квалификационной группе (далее - минимального оклада);

б) «Заслуженный» - в размере 30 процентов минимального оклада.

При наличии у работника более одного почетного звания выплата производится за одно почетное звание по выбору работника;

2) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, - в размере не менее 10 процентов минимального оклада;

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

а) за ученую степень доктора наук - в размере не менее 40 процентов минимального оклада;

б) за ученую степень кандидата наук - в размере не менее 35 процентов минимального оклада.

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

27. Решение о премиальных выплатах (надбавках) работнику муниципального учреждения принимается руководителем муниципального учреждения и оформляется распорядительным актом учреждения.

28. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

29. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат (надбавок) компенсационного и стимулирующего

характера.

30. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала учреждения.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя, определены приложением 3 к настоящему примерному положению.

31. Размер кратного отношения для установления должностного оклада руководителя Учреждения определяется по балльной системе на основании целевых показателей эффективности работы и условиях материального стимулирования руководителя Учреждения, утвержденных нормативным правовым актом администрации Иркутского муниципального округа.

32. Работнику, вновь назначаемому на должность руководителя, должностной оклад устанавливается в размере не менее 1,5 размера среднего размера заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения. Изменение должностного оклада руководителя учреждения осуществляется не ранее чем через 1 год с момента назначения на должность с учетом результатов работы учреждения.

33. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

34. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

1) премиальная выплата (надбавка), в том числе ежемесячная выплата (надбавка) в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными постановлением администрации Иркутского муниципального округа.

Решение о выплате премиальной выплаты (надбавки), за исключением ежемесячной выплаты (надбавки), принимается отраслевым (функциональным) органом администрации Иркутского муниципального округа, в ведении которого находится муниципальное учреждение и осуществляется в соответствии с распоряжением администрации Иркутского муниципального округа;

2) выплата (надбавка) за выслугу лет, в размере 20% от должностного оклада.

35. Заработная плата заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат (надбавок) компенсационного и стимулирующего характера.

36. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения в зависимости от сложности и объема должностных обязанностей.

37. Должностные оклады заместителя руководителя включают в себя надбавку за работу в сельской местности.

38. Заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего

Положения, за исключением надбавки за работу в сельской местности.

39. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- 1) премиальные выплаты (надбавки) по итогам работы;
- 2) выплата (надбавка) за выслугу лет, в размере 20 процентов от должностного оклада.

40. Определение размера выплаты (надбавки) по итогам работы заместителя руководителя учреждения производится в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности работника учреждения, предусмотренных в приложении 4, за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

41. Решение о премиальных выплатах (надбавках) заместителю руководителя учреждения принимается руководителем муниципального учреждения и оформляется распорядительным актом учреждения.

VI. ПОРЯДОК ИНДЕКСАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

42. Индексация заработной платы работников учреждения производится в порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных до учреждения на текущий финансовый год на оплату труда.

VII. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

43. За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения (включая руководителя учреждения и его заместителей) может быть оказана материальная помощь.

44. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается один раз в год при наступлении одного из следующих случаев:

1) наступлении длительной психотравмирующей ситуации, возникшей не по вине работодателя, в течение которой работник продолжает исполнять трудовые (должностные) обязанности или за работником в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы (должность) (смерть близкого родственника, совершение в отношении работника, его близких или имущества преступления, наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы);

2) причинении вреда здоровью работника, возникшего не по вине работодателя, но в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей.

45. Размер материальной помощи составляет от 1 до 3 должностных окладов работника.

46. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения и ее размерах принимает учредитель.

VIII. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

47. Фонд оплаты труда учреждения формируется в соответствии с действующим законодательством по реализации мер по повышению заработной платы работников учреждений культуры на календарный год.

48. Объем средств, направляемых на обеспечение стимулирующих выплат, должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда.

49. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства для выплаты (в расчете на год):

- 1) окладов (должностных окладов) - в размере 12 окладов;
- 2) выплат (надбавок) компенсационного характера в соответствии со штатным расписанием на 12 месяцев;
- 3) выплат (надбавок) стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели работы работникам, в соответствии со штатным расписанием за 12 месяцев;
- 4) выплат (надбавок) стимулирующего характера за качество работы 40 процентов должностных окладов в соответствии со штатным расписанием;
- 5) выплат (надбавок) стимулирующего характера за выслугу лет, в соответствии со штатным расписанием.

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук

Приложение 1

к примерному положению об условиях
оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
культуры Центральная библиотека
Иркутского муниципального округа,
утвержденному постановлением
администрации Иркутского
муниципального округа
от 16.04.2016 № 418

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08. 2007 № 570.

Наименование должности (профессии)	Размер оклада, рублей
1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
Библиотекарь	13 935,00
Ведущий библиотекарь; Ведущий библиограф; Ведущий методист	15 290,00
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	15 904,00

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения, занимающих должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н.

Профессионально квалификационные группы		Размер оклада, рублей
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	9 562,00
	2 квалификационный уровень	9 968,00
	1 квалификационный уровень	10 431,00

Профессионально квалификационные группы		Размер оклада, рублей
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	2 квалификационный уровень	10 665,00
	3 квалификационный уровень	11 410,00
	4 квалификационный уровень	11 890,00
	5 квалификационный уровень	12 444,00
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	12 938,00
	2 квалификационный уровень	13 653,00
	3 квалификационный уровень	14 879,00
	4 квалификационный уровень	16 122,00
	5 квалификационный уровень	17 363,00
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	17 867,00
	2 квалификационный уровень	18 112,00
	3 квалификационный уровень	18 613,00

3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального учреждения, занимающих профессии рабочих, устанавливаются на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н.

Профессионально квалификационные группы		Размер оклада, рублей
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень (1 разряд, 2 разряд, 3 разряд)	9 562,00
	2 квалификационный уровень	10 232,00
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень (4 разряд, 5 разряд)	11 510,00
	2 квалификационный уровень (6 разряд, 7 разряд)	13 272,00
	3 квалификационный уровень	14 243,00
	4 квалификационный уровень	15 260,00

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук

Приложение 2

к примерному положению об условиях
оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
культуры Центральная библиотека
Иркутского муниципального округа,
утвержденному постановлением
администрации Иркутского
муниципального округа
от 16.04.2026 № 418

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№	Наименование показателя эффективности деятельности	Критерий оценки
1.	Выполнение задач учреждения	качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями об отделах (группах) и должностными инструкциями
2.	Дисциплина исполнения поручений	оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника
3.	Дисциплина труда	соблюдение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, соблюдение требований охраны труда
4.	Соблюдение профессиональной этики	соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук

Приложение 3
к примерному положению об условиях
оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
культуры Центральная библиотека
Иркутского муниципального округа,
утвержденному постановлением
администрации Иркутского
муниципального округа
от 16.04.2016 № 418

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

Заведующий отделом библиотеки.
Ведущий методист библиотеки;
Ведущий библиограф;
Ведущий библиотекарь;
Библиотекарь информационного отдела;
Библиотекарь отдела комплектования и обработки;
Библиотекарь;

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук

Приложение 4

к примерному положению об условиях
оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения
культуры Центральная библиотека
Иркутского муниципального округа,
утвержденному постановлением
администрации Иркутского
муниципального округа
от 16.04.2016 № 418

ПЕРЕЧЕНЬ ЦЕЛЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения	Количество баллов (максимально возможное)
Заместитель руководителя			
1	Результативное участие в конкурсах	первое место, гран-при	20
		второе место	15
		третье место, поощрение жюри	10
		участие	5
2	Подготовка материалов о деятельности учреждения в средства массовой информации, на сайт учреждения. Проведение рекламных кампаний, акций	подготовка пресс-релизов, публикаций, интервью в средства массовой информации	10 баллов за каждый материал
3	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий	количество проведенных мероприятий в отчетном периоде	15 за каждое мероприятие
4	Своевременная и качественная подготовка отчетов, планов	соблюдение сроков, порядка и формы представления планов, сведений, отчетов:	
		- ежемесячных,	10
		- ежеквартальных, полугодовых,	15

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения	Количество баллов (максимально возможное)
		- годовых	20
5	Оказание методической помощи на местах библиотекарям района	количество выездных консультационных мероприятий	10 за каждую консультацию
6	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений от потребителей услуг, оказываемых учреждением	отсутствие жалоб	10
		одна и более <*>	0
7	Выполнение основных контрольных показателей	Основные показатели по книговыдаче, количеству пользователей (читателей), посещений:	
		- на уровне предшествующего отчетного периода;	5
		- увеличение основных показателей	10
8	Разработка стратегических планов, регламентирующих и инструктивных документов, целевых программ по совершенствованию библиотечного дела	количество разработанных документов	20 за каждый
Профессионально-квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			
1	Результативное участие в конкурсах	первое место, гран-при	20
		второе место	15
		третье место, поощрение жюри	10
		участие	5
2	Ведение электронного каталога документов библиотечного фонда	размещение и поддержание в актуальном состоянии электронной документации	10
3	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений от потребителей услуг, оказываемых учреждением	отсутствие жалоб	10
		одна и более <*>	0
4	Работа с библиотечными фондами	проведение мероприятий	15

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения	Количество баллов (максимально возможное)
	библиотек поселений	по сохранению, обработке, редактированию, мониторингу библиотечных фондов	
5	Проведение мониторинга развития муниципальных библиотек района	соблюдение сроков, порядка проведения мониторинга, оформление результатов	20
6	Количество обработанных и переданных в библиотечный фонд документов. Количество записей электронного каталога	на прежнем уровне	5
		увеличение количества записей в сравнении с предшествующим отчетным периодом	10
7	Подготовка материалов о деятельности учреждения в средства массовой информации, на сайт учреждения. Проведение рекламных кампаний, акций	Подготовка пресс-релизов, публикаций, интервью в средства массовой информации	10 баллов за каждый материал
8	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий	Количество проведенных мероприятий в отчетном периоде	15 за каждое мероприятие
9	Выполнение сложных справок, обновление альбомов-папок, оформление рекомендательных списков, плакатов	Количество оформлений	5
10	Повышение профессионального мастерства	Участие в стажировках, курсах повышения квалификации в отчетном периоде	10 за каждый факт
11	Своевременная и качественная подготовка отчетов, планов	Соблюдение сроков, порядка и формы представления планов, сведений, отчетов:	
		- ежемесячных,	10
		- ежеквартальных, полугодовых,	15

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения	Количество баллов (максимально возможное)
		- годовых	20
12	Использование в работе современных компьютерных технологий	Работа в программе «ИРБИС»	5
13	Оказание методической помощи на местах библиотекарям района	Количество выездных консультационных мероприятий	5 за каждую консультацию
14	Выполнение основных контрольных показателей	Основные показатели по книговыдаче, количеству пользователей (читателей), посещений:	
		- на уровне предшествующего отчетного периода	5
		- увеличение основных показателей	10
15	Разработка стратегических планов, регламентирующих и инструктивных документов, целевых программ по совершенствованию библиотечного дела	количество разработанных документов	20 за каждый
Профессионально-квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии»			
1	Количество пользователей, в том числе посещений интернет-сайта	стабильный показатель	5
		увеличение доли пользователей в сравнении с соответствующим периодом прошлого года	10
2	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий	Количество проведенных мероприятий в отчетном периоде	15 за каждое мероприятие
3	Оказание методической помощи на местах библиотекарям района	Количество выездных консультационных мероприятий	10 за каждую консультацию

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения	Количество баллов (максимально возможное)
4	Своевременная и качественная подготовка отчетов, планов	Соблюдение сроков, порядка и формы представления планов, сведений, отчетов:	
		- ежемесячных,	10
		- ежеквартальных, полугодовых,	15
		- годовых	20
5	Ведение электронного каталога документов библиотечного фонда	размещение и поддержание в актуальном состоянии электронной документации	10
6	Разработка, подготовка и реализация проектов по сохранности и развитию библиотечного фонда	один проект	5
		два и более проекта	10
7	Отсутствие обоснованных жалоб и заявлений от потребителей услуг, оказываемых учреждением	отсутствие жалоб	10
		одна и более <*>	0
8	Подготовка материалов о деятельности учреждения в средства массовой информации, на сайт учреждения. Проведение рекламных кампаний, акций	Подготовка пресс-релизов, публикаций, интервью в средства массовой информации	10 баллов за каждый материал
9	Повышение профессионального мастерства	Участие в стажировках, курсах повышения квалификации в отчетном периоде	10 за каждый факт
10	Количество обработанных и переданных в библиотечный фонд документов. Количество записей электронного каталога	на прежнем уровне	5
		увеличение количества записей в сравнении с предшествующим отчетным периодом	10
11	Работа с библиотечными фондами библиотек поселений	проведение мероприятий по сохранению, обработке, редактированию, мониторингу библиотечных фондов	15

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения	Количество баллов (максимально возможное)
Профессионально-квалификационная группа «Общепрофессиональная должностная группа служащих третьего уровня»			
1	Отсутствие обоснованных жалоб	отсутствие жалоб	10
		одна и более <*>	0
2	Обслуживание компьютерной и оргтехники. Качественное техническое сопровождение спец. программ	Бесперебойная работа	10
3	Высокий уровень подготовки, творческая активность в организации и проведении культурно-просветительских, обучающих мероприятий	Количество проведенных мероприятий в отчетном периоде	15 за каждое мероприятие
4	Результаты проверок контрольно-надзорных органов	без замечаний	10
		с замечаниями	0
5	Уровень исполнительской дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		одно и более <*>	0
6	Своевременная и качественная подготовка отчетов, планов	Соблюдение сроков, порядка и формы представления планов, сведений, отчетов:	
		- ежемесячных,	10
		- ежеквартальных, полугодовых,	15
		- годовых	20
7	Отсутствие кредиторской задолженности с работниками, по платежам в фонды	Отсутствие задолженности	15
8	Поддержка и развитие сайта учреждения	Создание новых рубрик, дополнительных сервисов на сайте, оформление вновь созданных страниц сайта, размещение материалов на сайте	10

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения	Количество баллов (максимально возможное)
9	Консультационная поддержка пользователей библиотеки	Проведение консультационных мероприятий	10
10	Повышение профессионального мастерства	Участие в стажировках, курсах повышения квалификации в отчетном периоде	10 за каждый факт
11	Результативное участие в конкурсах	первое место, гран-при	20
		второе место	15
		третье место, поощрение жюри	10
		участие	5
12	Выполнение основных контрольных показателей	Основные показатели по книговыдаче, количеству пользователей (читателей), посещений:	
		- на уровне предшествующего отчетного периода	5
		- увеличение основных показателей	10
13	Разработка стратегических планов, регламентирующих и инструктивных документов, целевых программ по совершенствованию библиотечного дела	количество разработанных документов	20 за каждый
14	Ведение электронного каталога документов библиотечного фонда	размещение и поддержание в актуальном состоянии электронной документации	10
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»			
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны персонала учреждения	отсутствие жалоб	10
		одна и более <*>	0
2	Соблюдение требований охраны	отсутствие нарушений	10

№ п/п	Наименование показателей эффективности деятельности работника учреждения	Критерии оценки эффективности деятельности работника учреждения	Количество баллов (максимально возможное)
	труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил	одно и более <*>	0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1	Самостоятельное выполнение мелкого ремонта автомобиля	Выполнение одного и более ремонтов	10
		отсутствие мелких ремонтов	0
2	Уровень исполнительской дисциплины	отсутствие дисциплинарных взысканий	10
		одно и более <*>	0
3	Содержание автомобиля в надлежащем состоянии	Уход за кузовом и салоном, поддержание их в чистоте и благоприятном для длительной эксплуатации состоянии	10
4	Соблюдение требований охраны труда, техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил	отсутствие нарушений	10
		одно и более <*>	0

<*> если жалобы имеются, то необходимо указать их количество, краткое описание, причины их возникновения и информацию о принятых мерах по их устранению.

Первый заместитель Мэра



И.В. Жук