

«Согласовано»

Начальник управления культуры
комитета по социальной политике и
культуре администрации города Иркутска



Стрекаловская О.А.

« » _____ 2024 г.

«Утверждаю»

Директор МБУК «ЦБС»

Кустова Н.А.



« 18 » _____ 2024 г.

«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета МБУК

«ЦБС»

Коренчук Л.В.



« 18 » _____ 2024 г.

**Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения г.Иркутска
«Централизованная библиотечная система»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения г.Иркутска «Централизованная библиотечная система», осуществляющего основной вид экономической деятельности: деятельность библиотек и архивов (далее – Учреждение), подведомственного управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска (далее – Положение) регулирует условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, за исключением руководителя Учреждения;
- 2) перечень, размеры и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера работникам Учреждения;
- 3) перечень, размеры, порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера работникам Учреждения;
- 4) порядок и условия установления системы премирования работников Учреждения;
- 5) показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;
- 6) показатели эффективности деятельности Учреждения и показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения и критерии их оценки;
- 7) порядок определения условий оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;
- 8) порядок индексации заработной платы работников Учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2. Настоящее Положение разработано на основании Постановления администрации города Иркутска от 8 октября 2019 года № 031-06-783/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска».

3. Все выплаты в соответствии с настоящим Положением производятся Учреждением за счет общего объема выплат, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального бюджетного учреждения в соответствующем календарном году.

4. Положение предусматривает распределение наименований профессий (должностей) работников Учреждения по группам персонала:

- 1) административно-управленческий персонал (руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер);
- 2) основной персонал (специалисты и служащие, вид деятельности которых соответствует основному виду деятельности Учреждения);
- 3) вспомогательный персонал (по профессиям рабочих, должностям служащих).

Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда Учреждения составляет до 60 процентов.

Глава 2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

5. Система оплаты труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливается локальным нормативным актом в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Иркутской области, Постановлением администрации города Иркутска от 08 октября 2019 года № 031-06-783/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска».

6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

4) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

5) повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6) выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в размерах не ниже размеров, установленных трудовым законодательством;

7) систем нормирования труда, устанавливаемых коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых) и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые

нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

8) дифференциации заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, квалификации, условий труда.

7. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, установленной в соответствии с пунктами 5, 6 настоящего Положения.

Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера.

8. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, минимальной заработной платы в Иркутской области, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области, установленных Правительством Российской Федерации базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и определяется с учетом обеспечения дифференциации заработной платы работников Учреждения.

9. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда Учреждения, или в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени, исходя из оклада (должностного оклада) по занимаемой должности, профессии, а также доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных положением об оплате труда Учреждения, или в зависимости от выполненного им объема работ.

10. Определение размеров заработной платы работников по основной должности (профессии) и должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

Глава 3. Порядок определения окладов (должностных окладов)

11. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по видам экономической деятельности установлены Постановлением администрации города Иркутска от 08 октября 2019 года № 031-06-783/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска».

12. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются на уровне не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов).

13. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения установлены Приложением № 1 к настоящему Положению.

14. Повышение размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения осуществляется путем внесения изменений в настоящее Положение.

Глава 4. Порядок и условия установления доплат и надбавок компенсационного характера

15. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в порядке, установленном законодательством;

2) за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

16. Доплаты и надбавки компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры доплат и надбавок определяются по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с требованиями Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки, оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

17. К надбавкам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

1) районный коэффициент;

2) процентная надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

Конкретные размеры районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области и условия их применения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

18. Доплаты и надбавки компенсационного характера, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области, определяются в процентах к окладу (должностному окладу) работника Учреждения или в абсолютных размерах.

19. Компенсационные доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на основании приказов руководителя Учреждения.

20. Размеры доплат, указанных в пункте 19 настоящего Положения, составляют:

1) за совмещение профессий (должностей) - в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада);

2) за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы - в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада);

3) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, - до 100 процентов оклада (должностного оклада), в том числе:

а) на период временной нетрудоспособности работника;

б) на период очередного отпуска работника за выполнение его обязанностей (части обязанностей).

21. Оплата сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени сторожей с продолжительностью учетного периода - год - оплачивается в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном - за остальные часы сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

22. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и выплачивается в размере одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

23. Оплата труда в ночное время производится в повышенных размерах по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

24. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам Учреждения, допущенным к государственной тайне, в размере и порядке, установленными законодательством Российской Федерации.

25. Работникам Учреждения, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

26. Конкретный перечень доплат и надбавок компенсационного характера, размеры и условия их осуществления, утвержденные настоящим Положением, также закрепляются в трудовом договоре с работником Учреждения.

Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на календарный год.

Глава 5. Порядок и условия установления надбавок стимулирующего характера

27. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются с целью материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении эффективности и качества работы Учреждения.

28. Настоящим Положением работникам Учреждения устанавливаются следующие ежемесячные надбавки стимулирующего характера:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ.

29. Надбавки стимулирующего характера определяются в абсолютном значении либо в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения.

30. Надбавки стимулирующего характера начисляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области.

31. Перечень надбавок стимулирующего характера, предусмотренный пунктом 27 настоящего Положения, является исчерпывающим.

32. Конкретный перечень надбавок стимулирующего характера, размеры и условия их выплаты, утвержденные настоящим Положением, также закрепляются в трудовом договоре с работником Учреждения.

Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на календарный год.

33. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности их деятельности (далее – основания), критериев оценки результатов их работы (далее- критерии), фактической нагрузки, личного вклада в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Основания, критерии и размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы установлены с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждения Приложением № 2 к настоящему Положению.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику приказом руководителя Учреждения на период не более года с учетом решения специальной комиссии, созданной в Учреждении (далее-Комиссия)

34. Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работнику Учреждения не может превышать 70 процентов оклада (должностного оклада).

35. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

1) работникам Учреждения, которым присвоена ученая степень и (или) почетное звание, либо награжденным орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР (при условии соответствия указанной ученой степени и (или) почетного звания, достижений, послуживших основанием для награждения орденом и (или) медалью Российской Федерации и (или) СССР, основному профилю профессиональной деятельности работника в Учреждении) в размерах:

а) 10 процентов оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения о выдаче диплома кандидата наук) и (или) почетного звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», и (или) награжденному медалью Российской Федерации и (или) СССР;

2) работникам Учреждения, имеющим ведомственное (отраслевое) звание «Заслуженный работник культуры Иркутской области» в размере 5 процентов оклада (должностного оклада);

3) работникам Учреждения, занимающих должности, определенные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», по которым предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование в процентах к окладу (должностному окладу) в размере:

- а) библиотекарь (библиограф, методист, редактор) 2 категории - 1 процент;
- б) библиотекарь (библиограф, методист, редактор) 1 категории - 2 процента;
- в) ведущий библиотекарь (библиограф, методист) – 3 процента;
- г) главный библиотекарь (библиограф) – 8 процентов.

36. При наличии оснований для установления надбавок к окладу (должностному окладу) за наличие ученой степени и почетного звания устанавливается надбавка в наибольшем размере, предусмотренном пунктом 35 настоящего Положения.

Глава 6. Порядок и условия установления системы премирования работников Учреждения

37. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды премий:

- 1) по итогам работы за квартал;
- 2) по итогам работы за год;
- 3) за выполнение особо важного и сложного задания

38. Размер премии определяется в абсолютном значении либо в процентном отношении к месячной заработной плате работника Учреждения.

Под месячной заработной платой для целей определения размера премий понимается заработная плата, состоящая из оклада (должностного оклада), доплат и надбавок компенсационного (за исключением выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и надбавок стимулирующего характера (надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, надбавка за качество выполняемых работ).

При выполнении дополнительных обязанностей, связанных с совмещением профессий (должностей), а также при выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премии начисляются только по основной должности (профессии).

39. Перечень премий, порядок, условия их выплаты работникам Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, утвержденные настоящим Положением, закрепляются в трудовом договоре с работником Учреждения.

40. Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере до 50 процентов месячной заработной платы работника Учреждения пропорционально фактически отработанному времени.

Решение о выплате премии по итогам работы за квартал принимается приказом руководителя Учреждения с учетом решения Комиссии в пределах средств Учреждения на оплату труда после подведения итогов работы за квартал всех работников Учреждения.

41. Все нарушения, упущения и замечания к работнику Учреждения, учитываемые при определении достижения работником Учреждения показателей эффективности деятельности работников Учреждения, должны иметь письменное подтверждение (приказ, распоряжение, служебная записка).

42. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, критерии оценки их работы разработаны по наименованиям должностей (профессий) работников и установлены Приложением № 3 к настоящему Положению.

43. Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения производится ежеквартально в соответствии с установленным

периодом премирования и показателями эффективности деятельности работника Учреждения путем суммирования баллов за отчетный период и определения процента выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения. При невыполнении показателей по причинам, не зависящим от деятельности работника Учреждения, количество баллов не уменьшается.

Начисление премии по итогам работы за квартал может производиться как в последнем месяце квартала, так и в следующем за отчетным кварталом в пределах средств, утвержденных на фонд оплаты труда.

Если премия не была выплачена работникам после отчетного периода (квартал) на основании приказа руководителя Учреждения в связи со снижением субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части расходов на оплату труда или по иным обстоятельствам, не зависящим от работника, то премия может быть выплачена до конца соответствующего календарного года или в следующем году за 4 квартал при наличии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах средств, направляемых на оплату труда

44. Сумма премии, выплачиваемая работнику Учреждения по итогам работы за квартал и определяется по следующей формуле:

$$\text{ПрабК} = 0,5 * \text{ЗПраб} * \text{ПКвып1},$$

где ПрабК - размер премии работника Учреждения по итогам работы за квартал;

ЗПраб - месячная заработная плата работника Учреждения, исходя из фактически отработанного времени, определяемая в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения;

ПКвып1 - поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, за период премирования (квартал).

45. Поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, определяется в зависимости от процента выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения.

Процент выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения рассчитывается исходя из суммы набранных работником Учреждения баллов за период премирования:

$$\text{ПВраб} = \frac{\text{БФраб}}{\text{БМраб}} \cdot 100\%,$$

где ПВраб - процент выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения;

БФраб - количество фактически набранных баллов работником Учреждения за период премирования;

БМраб - максимальное количество баллов, соответствующее выполнению всех показателей эффективности деятельности работника Учреждения за соответствующий период.

Значение поправочного коэффициента, учитывающего выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, за период премирования определяется в соответствии с Таблицей 1.

Таблица 1

Процент выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения за период премирования (ПВраб)	Рекомендуемое значение поправочного коэффициента, учитывающего выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, за период премирования (ПКвып1)
100	1,0
99-90	0,9
89-80	0,8
79-70	0,7
69-60	0,6
59-50	0,5
менее 50	0

46. Премия по итогам работы за год устанавливается и выплачивается единовременно в размере до 100 процентов месячной заработной платы работника Учреждения, с учетом фактически отработанного времени в году, исходя из результатов деятельности Учреждения по итогам года, за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения, сложившейся по фактическому исполнению.

47. Работникам Учреждения может выплачиваться премия за своевременное, добросовестное и качественное выполнение особо важного и сложного задания в размере до 100 процентов месячной заработной платы.

48. Решение о выплате и размерах премий работникам Учреждения, установленных пунктом 37 настоящего Положения, принимается приказом руководителя Учреждения. К приказам о выплате премий по итогам работы за квартал прилагаются отчетные данные о выполнении показателей эффективности деятельности работников в соответствии с приложением №3.

49. Не осуществляется премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц либо квартал, а также по итогам работы за год:

- 1) при количестве набранных баллов 0 (ноль) и менее;
- 2) при наличии неснятого дисциплинарного взыскания;
- 3) при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 8, 9, 10, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

50. Премии, установленные пунктом 38 настоящего Положения, выплачиваются работникам Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением на день выплаты премии.

Глава 7. Порядок определения условий оплаты труда руководителя Учреждения

51. Порядок определения условий оплаты труда руководителя Учреждения регулируется главой 7 Приложения № 1 к Постановлению администрации города Иркутска от 08 октября 2019 года № 031-06-783/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска

Глава 8. Порядок и условия установления системы премирования руководителю Учреждения

52. Порядок и условия установления системы премирования руководителю Учреждения регулируется главой 8 Приложения к № 1 Постановлению администрации города Иркутска от 08 октября 2019 года № 031-06-783/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска.

Глава 9. Порядок определения условий оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

53. Зарплата заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливается при заключении с ними трудовых договоров руководителем Учреждения, по согласованию с Учредителем.

54. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-50 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

55. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются надбавки стимулирующего характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

56. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются премии, предусмотренные главой 6 настоящего Положения.

57. Размеры, условия и порядок выплаты премии по итогам работы за квартал, за год заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения, включающий критерии оценки и показатели эффективности их деятельности, с учетом специфики их работы предусмотрены главой 6 настоящего Положения.

Показатели эффективности деятельности заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения предусмотрены Приложением № 2 к настоящему Положению.

Глава 10. Порядок индексации заработной платы работников Учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги

58. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации на основании муниципального правового акта администрации города Иркутска.

Глава 11. Иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждений

59. В Учреждении устанавливается повышающий коэффициент молодым специалистам в возрасте до 35 включительно из числа работников культуры, поступившим на работу в Учреждение на должности, определенные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования независимо от формы обучения, а также от того выполнялась ли ими работа до обучения и (или) в период обучения (далее - молодые специалисты из числа работников культуры).

К указанным должностям Учреждения относятся: главный библиотекарь, главный библиограф, библиотекар, библиограф, методист библиотеки, редактор библиотеки, заведующий отделом (сектором).

60. Размер выплат по повышающим коэффициентам молодым специалистам из числа работников культуры определяется от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска Постановления администрации города Иркутска от 8 октября 2019 года № 031-06-783/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска», на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ).

61. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется молодым специалистам из числа работников культуры пропорционально отработанному времени и составляет:

- 1) в первый год работы - в размере 0,42 от минимального размера должностного оклада;
- 2) во второй год работы - в размере 0,26 от минимального размера должностного оклада;
- 3) в третий год работы - в размере 0,17 от минимального размера должностного оклада.

62. В случае выполнения наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой штатной должности молодым специалистам устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному размеру должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска Постановления администрации города Иркутска от 08 октября 2019 года № 031-06-783/9 «Об оплате труда, дифференциации заработной платы и социальных выплатах работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска», на основе отнесения дополнительно занимаемой должности к ПКГ. Выплаты по повышающему коэффициенту в данном случае производятся пропорционально объему выполняемой работы.

63. Размер выплат по повышающему коэффициенту не учитывается при определении размера доплат и надбавок компенсационного характера (за исключением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Иркутской области) и размера надбавок стимулирующего характера, размера премий.

64. Выплата молодым специалистам Учреждения осуществляется за счет средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово - хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год.

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения.

Наименование должности (профессии)				Оклад (должностной оклад) в руб.
1. Должности (профессии), отнесенные к ПКГ				
ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н				
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1 квалификаци онный уровень	1 разряд	Гардеробщик Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений	18580
	1 квалификаци онный уровень	2 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	18950
			(Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам секретариат всесоюзного центрального совета профессиональных союзов Постановление от 31 января 1985 г. № 31/3- 30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно- справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства «Раздела «Профессии рабочих, Общие для всех отраслей народного хозяйства «Единого тарифно-справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1)	
	1 квалификаци онный уровень	4 разряд	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудован ия (Постановление	19700

		Министерства труда Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2; профессиональный стандарт (далее – ПС) № 646н от 17.09.2014 г., 3 квалификационный уровень (А)	
ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н			
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	21700
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень	Бухгалтер	25300
	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	25500
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров	26300
	3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом	27500
ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н			
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570			
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		библиотекарь	23200
		главный библиотекарь	
		главный библиограф	
		библиограф	
		методист	

	редактор	
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	заведующий отделом (сектором)	26300
2. Должности (профессии), не отнесенные к ПКГ		
Размеры окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих), не включенных в ПКГ, установлены руководителем Учреждения с учетом условий, установленных пунктами 12, 13 настоящего Положения		
Наименование должности (профессии) с указанием профессионального стандарта		Оклад (должностной оклад) в руб.
Специалист по персоналу - ПС № 691н от 06.10.2015 г., 5 квалификационный уровень (А)		25300
Специалист по закупкам - ПС № 625н от 10.09.2015 г., 5 квалификационный уровень (А)		25300
Специалист административно-хозяйственной деятельности - ПС № 49 от 02.02.2018 г., 5 квалификационный уровень (D)		23200
Специалист по охране труда - ПС № 524н от 04.08.2014 г., 6 квалификационный уровень (А)		25300
Художник-оформитель - ПС № 611н от 08.09.2014 г., 5 квалификационный уровень (E)		25300
Системный администратор - ПС № 647 от 17.09.2014 г., 5 квалификационный уровень (B)		25300
Системный администратор - ПС № 684н от 05.10.2015 г., 6 квалификационный уровень (D)		25300

Основания и размеры стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждения

1. Административно-управленческий персонал (заместители руководителя, главный бухгалтер):

а) заместитель руководителя

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	За наличие филиалов Учреждения	от 1 до 10 филиалов	5
		от 11 до 19 филиалов	10
		свыше 20 филиалов	15
2	Участие в заключении контрактов и контроль за их исполнением	более 5 контрактов	12
		более 5 контрактов (аукционов) с формированием особой, сложной спецификации, специальным перечнем, сложным описанием характеристик объектов закупок	14
3	Участие в работе комиссий (приемочная по закупкам, комиссия по проведению технического осмотра зданий и помещений, по списанию товарно-материальных ценностей, инвентаризационная, по распределению надбавок стимулирующего характера и др.)	1-2 комиссии	5
		3 и более комиссии	10

б) главный бухгалтер

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
	За наличие филиалов Учреждения	от 1 до 10 филиалов	5

1		от 11 до 19 филиалов	10
		свыше 20 филиалов	15
2	Масштабность управления финансовыми ресурсами	до 5 млн. руб.	0
		от 40 млн. руб. до 75 млн. руб.	35
		от 75 и более	40

2. Основной персонал (специалисты и служащие, вид деятельности которых соответствует основному виду деятельности Учреждения):

а) заведующий филиалом

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	Масштабность управления (штатная численность основного персонала библиотеки с учетом исполнения муниципального задания и в соответствии со штатным расписанием)	2 - 3 штатных единицы	10
		4 - 7 штатных единиц	15
		от 8 и свыше штатных единиц	20
		наличие библиотечных пунктов	10
2	Публикация профессиональной информации и освещение деятельности библиотеки в социальных сетях	1 социальная сеть	10
		2 и более социальные сети	15
3	Публикация профессиональной информации и освещение деятельности библиотеки на официальном сайте учреждения в месяц:	1 публикация	5
		2 и более публикации	10
4	Наставничество в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения. Назначается на период три месяца при условии продолжения трудовой деятельности принятого сотрудника.	1 сотрудник	3
		2 и более сотрудника одновременно	5
5	Организация и проведение интеллектуальных игр (квесты, квизы, викторины и др.) в соответствии с плановыми показателями Программы Пушкинская карта	Участие в организации и проведении интеллектуальных игр (квесты, квизы, викторины и др.) в соответствии с Программой Пушкинская карта	5

		Выполнение плановых показателей по количеству денежных средств и реализованных билетов	10
		Перевыполнение плановых показателей по количеству денежных средств и реализованных билетов	15

б) заведующий функциональным отделом

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	Масштабность управления (штатная численность основного персонала отдела в соответствии со штатным расписанием)	2 - 3 штатных единиц	10
		от 4 и свыше штатных единиц	15
2	Масштабность управления (координация и курирование библиотек в рамках своей деятельности)	детские библиотеки	5
		массовые библиотеки	10
		детские библиотеки и массовые библиотеки	15
3	Публикация профессиональной информации и освещение деятельности библиотеки в социальных сетях	1 социальная сеть	10
		2 и более социальные сети	15
4	Публикация профессиональной информации и освещение деятельности библиотеки на официальном сайте учреждения в месяц	1 публикация	5
		2 и более публикации	10
5	Наставничество в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения. Назначается на период три месяца при условии продолжения трудовой деятельности принятого сотрудника.	1 сотрудник	3
		2 и более сотрудника одновременно	5

в) работники функциональных отделов (библиограф, главный библиограф, заведующий сектором, методист, художник-оформитель)

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	Методическая помощь по направлению своей деятельности	детские библиотеки	5
		массовые библиотеки	10
		детские библиотеки и массовые библиотеки	15
2	Публикация профессиональной информации и освещение деятельности библиотеки на официальном сайте учреждения в месяц	1 публикация	5
		2 и более публикации	10
3	Сотрудничество со средствами массовой информации (СМИ)	1 СМИ	5
		2 и более СМИ	10
4	Введение библиографических описаний на документы. Редакция электронных баз данных	1 база	10
		2 и более базы	15
5	Организация/курирование и участие в городских мероприятиях	1 мероприятие	10
		2 и более мероприятия	15

г) работники библиотек (заведующий отделом (сектором) библиотеки, библиограф, библиотекарь, главный библиограф, главный библиотекарь, методист)

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	Публикация профессиональной информации и освещение деятельности библиотеки в социальных сетях	1 социальная сеть	10
		2 и более социальные сети	15
2	Публикация профессиональной информации и освещение деятельности библиотеки на официальном сайте учреждения в месяц	1 публикация	5
		2 и более публикации	10
3	Организация и проведение интеллектуальных игр (квесты, квизы, викторины и др.) в соответствии с плановыми показателями Программы Пушкинская карта	Участие в организации и проведении интеллектуальных игр (квесты, квизы, викторины и др.) в соответствии с Программой Пушкинская карта	5

		Выполнение плановых показателей по количеству денежных средств и реализованных билетов	10
		Перевыполнение плановых показателей по количеству денежных средств и реализованных билетов	15

д) редактор

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	Размещение информации на сайте учреждения	менее 10 постов в день	5
		более 10 постов в день	10
		более 15 постов в день	15
2	Редактирование изображений перед публикацией на сайте	редактирование менее 10 изображений	5
		редактирование более 10 изображений	10
		редактирование более 30 изображений	15
3	Редактирование html – разметки сайта учреждения	редактирование менее 100 строк html - кода	5
		редактирование более 100 строк html - кода	10
		редактирование более 300 строк html - кода	15
4	Редактирование CSS – стилей сайта учреждения	редактирование менее 10 css - правил	5
		редактирование более 10 css - правил	10
		редактирование более 30 css - правил	15
5	Исправление ошибок в текстах	редактирование менее 10 абзацев текста	5
		редактирование более 10 абзацев текста	10

		редактирование более 15 абзацев текста	15
--	--	-------------------------------------------	----

3. *Вспомогательный персонал (по профессиям рабочих, должностям служащих):*

а) системный администратор

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	Установка программных продуктов на одном ПК	установка одного программного продукта	5
		установка более одного программного продукта	10
2	Настройка программных продуктов на одном ПК	настройка одного программного продукта	5
		настройка более одного программного продукта	10
3	Обновление программных продуктов на одном ПК	обновление одного программного продукта	5
		обновление более одного программного продукта	10
4	Обслуживание персональных компьютеров	обслуживание одного ПК	5
		обслуживание более одного ПК	10
		обслуживание более трех ПК	15
5	Установка базы данных	установка одной базы данных	10
		установка более одной базы данных	15
6	Настройка доступа к базе данных	настройка доступа к одной базе данных	10
		настройка доступа более чем к одной базе	20

7	Настройка клиентских подключений к базе данных	настройка одного клиентского подключения	10
		настройка более одного клиентских подключений	20

б) работники отдела учета и отчетности ФЭД (специалист по закупкам, бухгалтер, заместитель главного бухгалтера)

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	Организация, координация, контроль и анализ работы структурных подразделений учреждения по своему профилю работы	от 1 до 10 филиалов	5
		от 11 до 19 филиалов	10
		свыше 20 филиалов	15
2	Выдача справок по заработной плате	до 10 комплектов документов	5
		10 -20 комплектов документов	10
		свыше 20 комплектов документов	20
3	Начисление заработной платы два раза в месяц	до 100 человек	10
		100-150 человек	20
		свыше 150 человек	30
4	Прием платных услуг у структурных подразделений учреждения два раза в месяц, сдача платных услуг в банк	не менее 15 филиалов	40
		свыше 15 филиалов	50
5	Работа с поставщиками	до 50 поставщиков	20
		50-100 поставщиков	40
		свыше 100 поставщиков	60
6	Учёт основных средств, товарно-материальных ценностей, их перемещение:	не менее 15 филиалов	20
		свыше 20 филиалов	35
7	Участие в проведении инвентаризаций нефинансовых активов у материально-ответственных лиц	до 25 материально-ответственных лиц	10
		свыше 25 материально-ответственных лиц	20

8	Размещение документации на сайте zakupki.gov.ru: Размещение сведений о контрактах	до 30 контрактов	20
		30-50 контрактов	40
		свыше 50 контрактов	60
9	Размещение документов об исполнении контрактов (акты, УПД, товарные накладные и прочее)	до 360 документов	20
		свыше 360 документов	40
10	Отправка документов в платежной программе в казначейство	до 360 документов	20
		свыше 360 документов	30

в) работники отдела кадров (начальник отдела кадров, специалист по персоналу, делопроизводитель)

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	Организация, координация, контроль и анализ работы структурных подразделений учреждения по своему профилю работы	от 1 до 10 филиалов	5
		от 11 до 19 филиалов	10
		свыше 20 филиалов	15
2	Подготовка табелей учета рабочего времени и проверка табелей по подразделениям учреждения	до 20 табелей два раза в месяц	10
		свыше 20 табелей два раза в месяц	15
3	Подготовка документов по приему, переводу, увольнению работников, предоставлению отпусков, оказанию материальной помощи, оформлению личных дел и др.	3-5 комплектов документов	10
		5-10 комплектов документов	20
		свыше 10 комплектов документов	30
4	Участие в заключении контрактов и контроль за их исполнением	1-2 контракта	10
		3-4 контракта и более	20
5	Выдача справок, копий документов	до 10 комплектов документов	10
		10 -20 комплектов документов	20
		свыше 20 комплектов документов	30
6	Контроль за исполнением работниками Учреждения приказов, локальных	менее 100 документов	20

	актов, соблюдением сроков выполнения распоряжений и поручений руководителя, сбор подписей	более 100 документов	35
--	-------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------	----

г) работники хозяйственного отдела Учреждения (специалист по административно-хозяйственной деятельности, специалист по охране труда, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования)

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному окладу) работника
1	Организация, координация, контроль и анализ работы структурных подразделений учреждения по своему профилю работы	от 1 до 10 филиалов	5
		от 11 до 19 филиалов	10
		свыше 20 филиалов	20
2	Участие в заключении контрактов и контроль за их исполнением	1-2 контракта	10
		3-4 контракта и более	20
3	Обеспечение сохранности и надлежащего состояния хозяйственного инвентаря	от 1 до 10 филиалов	5
		от 11 до 19 филиалов	10
		свыше 20 филиалов	20
4	Обеспечение сохранности и надлежащего состояния электрических сетей	от 1 до 10 филиалов	5
		от 11 до 19 филиалов	10
		свыше 20 филиалов	20
5	Обучение и проверка знаний по охране труда, проведение инструктажей по охране труда	до 100 человек	20
		100-150 человек	30
		свыше 150 человек	50
6	Ответственность за энергохозяйство Учреждения	от 1 до 10 филиалов	10
		от 11 до 19 филиалов	20
		свыше 20 филиалов	50

Показатели эффективности деятельности работников Учреждения для определения премии по итогам работы за квартал с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждения

1. Показатели эффективности деятельности административно-управленческого персонала (заместители руководителя, главный бухгалтер):

а) заместитель директора по материально-техническому снабжению и договорной деятельности.

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1.	Своевременное внесение информации о деятельности Учреждения на сайте www.zakupki.gov.ru ; www.bus.gov.ru	своевременно	5
		не своевременно	0
2	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
3	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
5	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5

6	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
8	Соблюдение сроков и порядка представления финансовой отчетности Учреждения (сроки документооборота Учреждения)	не нарушены	5
		нарушены	0
9	Своевременная подготовка ответов на служебные письма (запросы), выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях Учреждения	исполнены в срок	5
		не исполнены в срок	0
10	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			50

б) заместитель директора по библиотечному обслуживанию, заместитель директора по работе с детьми и юношеством, заместитель директора по формированию и развитию единого библиотечного фонда, заместитель директора по информационным технологиям

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0

4	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
5	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
7	Соблюдение сроков и порядка представления финансовой отчетности Учреждения (сроки документооборота Учреждения)	не нарушены	5
		нарушены	0
8	Своевременная подготовка ответов на служебные письма (запросы), выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях Учреждения	исполнены в срок	5
		не исполнены в срок	0
9	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			50

в) главный бухгалтер.

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0

4	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
5	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
7	Соблюдение сроков и порядка представления финансовой отчетности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
8	Своевременная подготовка ответов на служебные письма (запросы), выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях Учреждения	исполнены в срок	5
		не исполнены в срок	0
9	Своевременное начисление налогов, сборов и иных обязательных платежей в налоговые органы (земельный налог, налог на имущество, налог на прибыль)	своевременное начисление	5
		начисления с нарушением сроков	0
10	Отсутствие недоимки по налогам (сборам) и/или требований налоговых органов об уплате пеней, штрафов (земельный налог, налог на имущество, налог на прибыль)	отсутствие	5
		наличие	0
11	Ведение плана финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			55

2. Показатели эффективности деятельности основного персонала:

а) заведующий филиалом.

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Соблюдение работником Порядка оказания и требований к качеству муниципальных услуг (работ), предоставляемых Учреждением	Порядок соблюден	5
		Порядок не соблюден	0
2	Выполнение библиотекой (отделом) муниципального задания по своему направлению работы	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием: 98 и более процентов	5
		97,9 и менее процентов	0
3	Своевременная актуализация информации на сайте Учреждения	своевременно и в полном объеме	5
		актуализация данных осуществляется с нарушением сроков и требований по безопасности	0
4	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
5	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
6	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
7	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
8	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг Учреждения на работника Учреждения/работу библиотеки	отсутствие жалоб	5
		наличие жалоб	0

9	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
		нарушены	0
11	Своевременное выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях Учреждения	исполнены в срок	5
		не исполнены в срок	0
12	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
13	Обеспечение высокого уровня коммуникативной культуры с посетителями Учреждения	отсутствие жалоб посетителей	5
		наличие жалоб посетителей	-5
Максимальная сумма баллов ежеквартально			60

б) заведующий функциональным отделом.

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Соблюдение работником Порядка оказания и требований к качеству муниципальных услуг (работ), предоставляемых Учреждением	Порядок соблюден	5
		Порядок не соблюден	0
2	Выполнение библиотекой (отделом) муниципального задания по своему направлению работы	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием: 98 и более процентов	5
		97,9 и менее процентов	0
3	Своевременная актуализация информации на сайте Учреждения	своевременно и в полном объеме	5
		актуализация данных осуществляется с нарушением сроков и требований по безопасности	0

4	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
5	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
6	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
7	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
8	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг Учреждения на работника Учреждения	отсутствие жалоб	5
		наличие жалоб	0
9	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
10	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
11	Своевременное выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях Учреждения	исполнены в срок	5
		не исполнены в срок	0
12	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			60

в) работники функциональных отделов (библиограф, заведующий сектором, методист, художник-оформитель).

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
----------	--------------------------------------------------------------------------------	-----------------	----------------------

1	Соблюдение работником Порядка оказания и требований к качеству муниципальных услуг (работ), предоставляемых Учреждением	Порядок соблюден	5
		Порядок не соблюден	0
2	Выполнение библиотекой (отделом) муниципального задания по своему направлению работы	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием: 98 и более процентов	5
		97,9 и менее процентов	0
3	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
4	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
5	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
6	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения/руководителя подразделения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
7	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг Учреждения на работника Учреждения	отсутствие жалоб	5
		наличие жалоб	0
8	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
9	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
10	Обеспечение высокого уровня коммуникативной культуры с посетителями Учреждения	отсутствие жалоб посетителей	5
		наличие жалоб посетителей	-5
Максимальная сумма баллов ежеквартально			50

г) работники библиотек (заведующий отделом (сектором) библиотеки, библиограф, библиотекарь, главный библиограф, главный библиотекарь, методист)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Соблюдение работником Порядка оказания и требований к качеству муниципальных услуг (работ), предоставляемых Учреждением	Порядок соблюден	5
		Порядок не соблюден	0
2	Выполнение библиотекой (отделом) муниципального задания по своему направлению работы	Выполнение показателей, установленных муниципальным заданием: 98 и более процентов	5
		97,9 и менее процентов	0
3	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
4	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
5	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
6	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения/руководителя подразделения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
7	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг Учреждения на работника Учреждения	отсутствие жалоб	5
		наличие жалоб	0
8	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
9	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0

10	Обеспечение высокого уровня коммуникативной культуры посетителями Учреждения	отсутствие жалоб посетителей	5
		наличие жалоб посетителей	-5
Максимальная сумма баллов ежеквартально			50

д) редактор

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Своевременная актуализация информации на сайте Учреждения	своевременно и в полном объеме	5
		актуализация данных осуществляется с нарушением сроков и требований по безопасности	0
2	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
3	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
5	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
6	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг Учреждения на работника Учреждения	отсутствие жалоб	5
		наличие жалоб	0
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			35

3. Показатели эффективности деятельности вспомогательного персонала (по профессиям рабочих, должностям служащих):

а) системный администратор

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
5	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг Учреждения на работника Учреждения	отсутствие жалоб	5
		наличие жалоб	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			30

б) заместитель главного бухгалтера

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0

2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Выполнение поручений, заданий руководителя/главного бухгалтера Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
5	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
7	Соблюдение сроков и порядка представления финансовой отчетности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
8	Своевременная подготовка ответов на служебные письма (запросы), выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях Учреждения	исполнены в срок	5
		не исполнены в срок	0
9	Своевременное начисление налогов, сборов и иных обязательных платежей в налоговые органы (начисление страховых взносов, НДФЛ)	своевременное начисление	5
		начисление с нарушением сроков	0
10	Отсутствие недоимки по налогам (сборам) и/или требований налоговых органов и Фонда социального страхования Российской Федерации об уплате пеней, штрафов (начисление страховых взносов, НДФЛ)	отсутствие	5
		наличие	0

11	Соблюдение сроков начислений для выплаты заработной платы (оплаты отпусков, увольнений), социальных выплат работникам Учреждения	отсутствие нарушений	5
		нарушение сроков	0
18	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			60

в) бухгалтер (с обязанностями кассира)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Выполнение поручений, заданий руководителя/главного бухгалтера Учреждения (в соответствии с	своевременное выполнение	5
	должностными обязанностями работника)	несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
5	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0

7	Соблюдение сроков и порядка представления финансовой отчетности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
8	Своевременная подготовка ответов на служебные письма (запросы), выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях Учреждения	исполнены в срок	5
		не исполнены в срок	0
9	Своевременное перечисление по платежным документам	своевременное перечисление	5
		перечисление с нарушением сроков	0
18	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			50

в) бухгалтер (по работе с поставщиками и контрагентами, материальной группы), специалист по закупкам

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Выполнение поручений, заданий руководителя/главного бухгалтера Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		Невыполнение	-5

5	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
7	Соблюдение сроков и порядка представления финансовой отчетности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
8	Своевременная подготовка ответов на служебные письма (запросы), выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях Учреждения	исполнены в срок	5
		не исполнены в срок	0
		перечисление с нарушением сроков	0
9	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			45

г) начальник отдела кадров

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0

4	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
5	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
7	Соблюдение сроков и порядка представления финансовой отчетности Учреждения (сроки документооборота Учреждения)	не нарушены	5
		нарушены	0
8	Своевременная подготовка ответов на служебные письма (запросы), выполнение поручений и заданий, определенных на планерных и рабочих совещаниях Учреждения	исполнены в срок	5
		не исполнены в срок	0
		начисление с нарушением сроков	0
9	Своевременное предоставление документов в бухгалтерию для соблюдения сроков выплаты заработной платы (оплаты отпусков-10 дней, увольнение- не позднее чем за 1 день)), социальных выплат работникам Учреждения	отсутствие нарушений	5
		нарушение сроков	0
18	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			50

д) специалист по персоналу, делопроизводитель

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
-------	--------------------------------------------------------------------------	-----------------	-------------------

1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения/начальника отдела (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
5	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
9	Своевременное предоставление документов в бухгалтерию для соблюдения сроков выплаты заработной платы (больничные листки и пособия)	отсутствие нарушений	5
		нарушение сроков	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			35

е) работники хозяйственного отдела (специалист административно-хозяйственного отдела, специалист по охране труда)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
-------	--------------------------------------------------------------------------	-----------------	-------------------

1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
5	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
6	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
7	Соблюдение сроков и порядка представления финансовой отчетности Учреждения	не нарушены	5
		нарушены	0
8	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
9	Оперативность выполнения заявок по устранению аварийных ситуаций	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			50

ж) работники хозяйственного отдела (слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
-------	--------------------------------------------------------------------------	-----------------	-------------------

1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждении (в соответствии с должностными обязанностями работника)	своевременное выполнение	5
		несвоевременное выполнение	0
		невыполнение	-5
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
6	Оперативность выполнения заявок по устранению аварийных ситуаций	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			30

з) уборщик служебных помещений

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0

1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг Учреждения на работника Учреждения	отсутствие жалоб	5
		наличие жалоб	0
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
6	Соблюдение графика уборок	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
7	Обеспечение надлежащего хранения моющих и дезинфицирующих средств	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			35

и) гардеробщик

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0

3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг Учреждения на работника Учреждения	отсутствие жалоб	5
		наличие жалоб	0
5	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			25

к) сторож, вахтер

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности работников Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	отсутствие обоснованных замечаний руководителя	5
		наличие обоснованных замечаний руководителя	0
2	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
3	Исполнение работником Учреждения требований пожарной безопасности	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
4	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
5	Обеспечение порядка приема- сдачи смены	отсутствие нарушений	5
		наличие нарушений	0
Максимальная сумма баллов ежеквартально			25

1. Приложение №1 «Размеры окладов (должностных окладов) работников к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры города Иркутска «Централизованная библиотечная система» изложить в новой редакции:

«Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда

Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения:

Наименование должности (профессии)			Оклад (должностной оклад) в руб.
1. Должности (профессии), отнесенные к ПКГ			
ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н			
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификацио нный уровень	1 разряд	Гардеробщик Сторож (вахтер) Уборщик служебных помещений
			24340
	1 квалификацио нный уровень	2 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
			(Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам секретариат всесоюзного центрального совета профессиональных союзов Постановление от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства «Раздела «Профессии рабочих, Общие для всех отраслей народного хозяйства «Единого тарифно-справочника работ и профессий рабочих, выпуск 1)
			24825

	1 квалификационный уровень	3 разряд	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования (Постановление Министерства труда Российской Федерации от 15 ноября 1999 г. № 45 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 2; профессиональный стандарт (далее – ПС) № 646н от 17.09.2014 г., 3 квалификационный уровень (А)	25807
ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н				
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень		Делопроизводитель	28427
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень		Бухгалтер	33143
	5 квалификационный уровень		Заместитель главного бухгалтера	33405
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень		Начальник отдела кадров	34453
	3 квалификационный уровень		Заведующий филиалом	36025
ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н				
ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570				
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»			библиотекарь	30392
			главный библиотекарь	

	главный библиограф	
	библиограф	
	методист	
	редактор	
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	заведующий отделом (сектором)	34453
2. Должности (профессии), не отнесенные к ПКГ		
Размеры окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих), не включенных в ПКГ, установлены руководителем Учреждения с учетом условий, установленных пунктами 12, 13 настоящего Положения		
Наименование должности (профессии) с указанием профессионального стандарта		Оклад (должностной оклад) в руб.
Специалист по персоналу - ПС № 691н от 06.10.2015 г., 5 квалификационный уровень (А)		33143
Специалист административно-хозяйственной деятельности - ПС № 49 от 02.02.2018 г., 5 квалификационный уровень (D)		30392
Специалист по охране труда - ПС № 524н от 04.08.2014 г., 6 квалификационный уровень (А)		33143
Художник-оформитель - ПС № 611н от 08.09.2014 г., 5 квалификационный уровень (Е)		33143
Системный администратор - ПС № 647 от 17.09.2014 г., 5 квалификационный уровень (В)		33143
Системный администратор - ПС № 684н от 05.10.2015 г., 6 квалификационный уровень (D)		33143
Специалист по закупкам- ПС № 625н, 5 квалификационный уровень (А)		33143

Приложение 1 к приказу №91/Д от 18.06.2025 г.

«Согласовано»

Начальник управления культуры
комитета по социальной политике и
культуре администрации города Иркутска


Стрекаловская О.А.
« 18 » июня 2025 г.



«Утверждаю»

Директор МБУК «ЦБС»


Кустова Н.А.
« 18 » июня 2025 г.



«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета МБУК

«ЦБС»

Коренчук Л.В.



« 18 » июня 2025 г.

Дополнения и изменения в Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры города Иркутска
«Централизованная библиотечная система»

Действуют с 1 сентября 2025 г.

г. Иркутск

1. Внести в главу 6 «Порядок и условия установления системы премирования работников Учреждения» Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры города Иркутска «Централизованная библиотечная система» следующие изменения:

1.1. В подпункте 1 пункта 37 слова «по итогам работы за квартал» заменить словами «по итогам работы за месяц»;

1.2. Пункт 40 изложить в следующей редакции: «Премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 16,67 процента месячной заработной платы работника Учреждения пропорционально фактически отработанному времени.

Решение о выплате премии по итогам работы за месяц принимается приказом руководителя Учреждения с учетом решения Комиссии в пределах средств Учреждения на оплату труда после подведения итогов работы за месяц всех работников Учреждения.»;

1.3. Пункт 43 изложить в следующей редакции: «Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения производится ежемесячно в соответствии с установленным периодом премирования и показателями эффективности деятельности работника Учреждения путем суммирования баллов за отчетный период и определения процента выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения. При невыполнении показателей по причинам, не зависящим от деятельности работника Учреждения, количество баллов не уменьшается.

Начисление премии по итогам работы за месяц может производиться в следующем месяце за отчетным в пределах средств, утвержденных на фонд оплаты труда.

Если премия не была выплачена работникам после отчетного периода (месяц) на основании приказа руководителя Учреждения в связи со снижением субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания в части расходов на оплату труда или по иным обстоятельствам, не зависящим от работника, то премия может быть выплачена до конца соответствующего календарного года или в следующем году за декабрь при наличии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах средств, направляемых на оплату труда»;

1.4. Пункт 44 изложить в следующей редакции: «Сумма премии, выплачиваемая работнику Учреждения по итогам работы за месяц, определяется по следующей формуле:

$$П_{\text{рабМ}} = \frac{ЗП_{\text{раб}} \times 16,67\%}{100\%} \times ПК_{\text{вып1}},$$

где $P_{\text{рабМ}}$ - размер премии работника Учреждения по итогам работы за месяц;
 $Z_{\text{Праб}}$ - месячная заработная плата работника Учреждения, исходя из фактически отработанного времени, определяемая в соответствии с пунктом 38 настоящего Положения;

$PK_{\text{вып1}}$ - поправочный коэффициент, учитывающий выполнение показателей эффективности деятельности работника Учреждения, за период премирования (месяц)».

2. В Приложении № 3 к Положению о системе оплаты труда в наименовании слова «по итогам работы за квартал» заменить словами «по итогам работы за месяц».

Приложение №1

к приказу №17/Д от 03.02.2026 г.

«Согласовано»

Начальник управления культуры
комитета по социальной политике и
культуре администрации города Иркутска


Стрекаловская О.А.
« 03 » февраля 2026 г.



«Утверждаю»

Директор МБУК «ЦБС»

Кустова Н.А.

« 03 » февраля 2026 г.



«Согласовано»

Председатель профсоюзного комитета МБУК

«ЦБС»

Коренчук Л.В.

« 03 » февраля 2026 г.



Дополнения и изменения в Положение об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения культуры города Иркутска
«Централизованная библиотечная система»

г. Иркутск

1. Пункт 23 изложить в следующей редакции:

«Оплата труда в ночное время производится в повышенных размерах по сравнению с работой в нормальных условиях в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже размеров, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) работникам Учреждения составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.»

2. В пункте 49:

подпункт 2 признать утратившим силу;

дополнить абзацем пятым следующего содержания:

«Условия выплаты премии работникам Учреждения при наличии у них дисциплинарного взыскания предусматриваются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с частью 3 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации.»

3. Пункт 60 изложить в следующей редакции: «Размер выплат по повышающим коэффициентам молодым специалистам из числа работников культуры определяется от минимального размера должностного оклада, установленного в Приложении № 1 к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, туризма и молодежной политики комитета по социальной политике и культуре администрации города Иркутска Постановления администрации города Иркутска от 27 января 2025 года № 031-06-423/26 «О внесении изменений в постановление администрации города Иркутска от 08 октября 2019 года № 031-06-783/9», на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), в том числе к должности (профессии), не предусмотренной ПКГ.»

4. Часть 3 «Вспомогательный персонал (по профессиям рабочих, должностям служащих)» Приложения N 2 к Положению о системе оплаты труда «Основания и размеры стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты работы с учетом наименований должностей и профессий работников Учреждения» дополнить абзацем «д» следующего содержания:

«д) иные работники, замещающие общепрофессиональные профессии рабочих (сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик)

№ п/п	Основания	Критерии	Размер в процентах к окладу (должностному)
-------	-----------	----------	--------------------------------------------

			окладу) работника
1	Количество посетителей библиотеки	до 100 человек в день	12
		свыше 100 человек в день	15

5. Настоящие дополнения и изменения в Положение вступают в силу 28 января 2026 года, за исключением пункта 1 и 4 настоящих дополнений и изменений в Положение.

Абзац 1 пункта 1 настоящих дополнений и изменений в Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2025 года.

Абзац 2 пункта 1 и пункт 4 настоящих дополнений и изменений в Положение распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2026 года.