

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,  
СОЗДАНЫХ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ВОПРОСОВ МЕСТНОГО  
ЗНАЧЕНИЯ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее «Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры» (далее - Примерное положение), разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации самоуправления в Российской Федерации» и Уставом города Кировска.

1.2. Настоящее Примерное положение включает в себя:

- порядок установления систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры (далее - учреждения), включающих в себя размеры должностных окладов работников, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера и компенсационных выплат;

- особенности оплаты труда руководителя учреждения и заместителей руководителя;

- заключительные положения.

1.3. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, доведенных учреждению главным распорядителем средств городского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Минимальный размер заработной платы работников учреждений не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Мурманской области в соответствии со ст. 133.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

**II. Порядок установления системы оплаты труда работников учреждений**

Системы оплаты труда работников учреждений, включая размеры должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и премий, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Существенные элементы системы оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающего коэффициента, стимулирующих и компенсационных выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

## **2.1. Порядок определения должностных окладов работников**

2.1.1 Должностной оклад устанавливается работнику по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПКГ) на основании рекомендуемых размеров должностных окладов по должностям работников учреждения (Приложение 1).

При установлении размеров должностных окладов по ПКГ учитываются требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 10 – 20 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.1.2. Должностные оклады отдельных категорий работников, работающих в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах (н.п. Титан и н.п. Кошва) и имеющих в соответствии с перечнем должностей специалистов, утвержденным Правительством Мурманской области, право на установление повышенных размеров должностных окладов, формируются путем умножения минимальных должностных окладов по соответствующим квалификационным уровням ПКГ, определенных на основании пункта 2.1.1. настоящего Примерного положения, на повышающий коэффициент в размере 1,25.

2.1.3. Должностные оклады работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Приложением 1.

Размеры должностных окладов высококвалифицированным рабочим, занятым на важных и ответственных работах, устанавливаются исходя из минимального размера оклада рабочего 8 разряда с увеличением его на повышающий коэффициент 1,3.

Перечень рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливается руководителем учреждения.

## **2.2. Порядок установления и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов**

2.2.1. Локальными нормативными актами учреждений об установлении системы оплаты труда установлены повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности, предусматривающей должностное категорирование.

Решение об установлении повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы и других факторов.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает и утверждает локальным нормативным актом основания для установления и размеры персонального повышающего коэффициента. Персональный повышающий коэффициент устанавливается в размере не более 100 процентов должностного оклада.

2.2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается в размере не более 30 процентов должностного оклада.

2.2.4. Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам учреждений, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование.

Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности составляют:

для главной категории - 0,30;

для ведущей категории - 0,20;

для первой категории - 0,10;

для второй категории - 0,05.

2.2.5. Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года к должностным окладам работников учреждений и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.2.6. С целью приведения должностных окладов в соответствие с действующими должностными окладами, установленными правовыми актами органов местного самоуправления, работникам может устанавливаться повышающий коэффициент к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад.

Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу, образующий новый должностной оклад, устанавливается до 1,36.

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу, образующие новые должностные оклады, применяются при исчислении заработной платы в составе должностного оклада».

### **2.3. Порядок установления и размеры выплат стимулирующего характера**

2.3.1. Локальным актом учреждения установлены следующие виды стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за стаж работы;
- за качество выполнения работ;
- за профессиональное мастерство.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения:

- в отношении заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- в отношении руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- в отношении остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.3.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Иным работникам из числа персонала музеев, библиотек и культурно-досуговых учреждений за организацию и проведение конкурсов, фестивалей, выставок (экспозиций), тематических лекций, других мероприятий и работу, не входящую в должностные обязанности. Работникам бухгалтерии за выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ и систематическое выполнение срочных и неотложных работ).

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Предельными размерами надбавка не ограничена.

Критерии и порядок определения размера надбавки устанавливается локальным актом учреждения.

2.3.3. Стимулирующая ежемесячная надбавка за стаж работы работникам учреждений устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на ее получение. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается в соответствии с Положением о стаже работы работников учреждений культуры.

Размеры надбавок за стаж работы (в процентах от должностного оклада) составляют:  
при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10 процентов;  
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 20 процентов;  
при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 25 процентов;  
при выслуге лет от 15 лет до 20 лет - 30 процентов;  
при выслуге лет от 20 лет до 25 лет - 35 процентов;  
свыше 25 лет - 40 процентов.

2.3.4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Размер надбавки составляет:

10 процентов должностного оклада за знание и использование в работе одного иностранного языка;

15 процентов должностного оклада за знание и использование в работе двух и более иностранных языков;

20 процентов должностного оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Заслуженный";

30 процентов должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Народный";

35 процентов должностного оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) – для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

40 процентов должностного оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - для сотрудников, работающих по соответствующему профилю, или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.3.5. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Максимальный размер - 100 процентов должностного оклада.

2.3.6. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостанавливать, уменьшать или отменять выплаты стимулирующего характера, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

## **2.4. Премирование работников**

2.4.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждениях, выплачиваются следующие виды премий:

- премия за основные результаты работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения:

- в отношении заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- в отношении руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- в отношении остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

2.4.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников учреждения, определенных Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в

процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером данная премия не ограничена.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) при увольнении работника по собственному желанию не выплачивается.

2.4.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

2.4.4. Единовременные премии выплачиваются работникам за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером данная премия не ограничена.

Премирование за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за напряженность, интенсивность и высокие результаты работы.

2.4.5. Единовременные премии выплачиваются за безупречную и эффективную работу в случаях:

- объявления благодарности или награждения почетной грамотой вышестоящей организацией;
- за долголетний труд - 20, 25, 30, 35 лет работы в одном учреждении;
- в связи с 50, 55, 60, 65, 70-летием со дня рождения;
- в связи с юбилейными датами учреждения, города;
- в связи с государственными и профессиональными праздниками.

## **2.5. Порядок установления и размеры выплат компенсационного характера**

2.5.1. В соответствии с трудовым законодательством в учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;

- за работу в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются: районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера.

2.5.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 35 процентов части должностного оклада за час работы работника.

Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.5.3. Районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами города Кировска.

2.5.4. Порядок и размер выплат компенсационного характера определяется Трудовым кодексом Российской Федерацией.

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения культуры, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера к его должностному окладу устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств в трудовом договоре руководителя учреждения.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения (Приложение 2), устанавливается в зависимости от объемных показателей деятельности учреждения и согласно порядку отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления культуры по подчиненности учреждения культуры в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

3.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителей и их заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.5. Премирование руководителя учреждения производится главным распорядителем бюджетных средств с учетом критериев оценки и целевых показателей эффективности

работы руководителя муниципального учреждения за счет выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда (Приложение 3).

3.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Примерного положения.

3.7. Критерии и порядок назначения руководителям учреждений культуры выплат стимулирующего характера, в том числе премий, определяется Положением о материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры. Положение о материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры, разрабатывается с учетом критериев оценки эффективности работы руководителя муниципального учреждения (Приложение 3).

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

4.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.3. Из фонда оплаты труда работникам учреждения выплачивается доплата до минимального размера заработной платы. Минимальный размер не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

В целях обеспечения установления работникам учреждений размеров заработной платы не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, учреждения осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

4.3.1. Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда), в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

4.3.2. Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени. Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$D = P_{мзп} - P_{нзп}$ , где:

$D$  – размер доплаты;

$P_{мзп}$  – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

$P_{нзп}$  – размер начисленной заработной платы, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).



## **V. Заключительные положения**

Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Штатное расписание учреждения включает в себя все должности специалистов, служащих, профессии рабочих данного учреждения.

Численный состав работников учреждения соответствует для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством, законодательством Мурманской области, муниципальными правовыми актами города Кировска.

**Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников муниципальных учреждений, созданных для решения вопросов местного значения в сфере культуры (в рублях):**

<b>Наименования должностей</b>	<b>Размеры окладов</b>
	<b>с 01.01.2014</b>
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"</b>	
смотритель музейный, контролер билетов.	3401
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>	
заведующий костюмерной; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.	4717
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>	
главный библиотекарь; главный библиограф; художник по свету; художник-постановщик; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; лектор (экскурсовод); хранитель фондов; специалист по экспозиционной и выставочной работе; звукооператор.	5322

<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"</b>	
режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик; заведующий художественно-постановочной частью; заведующий сектором библиотеки; заведующий сектором музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий сектором дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; главный художник; главный хранитель фондов; заведующий отделом библиотеки; заведующий отделом музея; заведующий отделом дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; режиссер массовых представлений; заведующий филиалом централизованной библиотечной системы.	6255
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: секретарь, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь-машинистка	2495
2 квалификационный уровень: старший кассир.	2824
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам, техники всех специальностей и наименований, товаровед, художник	2987
2 квалификационный уровень:  заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий хозяйством и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым	3349

устанавливается производное должностное наименование «старший»	
3 квалификационный уровень:  начальник хозяйственного отдела и должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	3742
4 квалификационный уровень:  Механик	4135
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженеры различных специальностей и наименований, программист, экономисты различных специальностей и наименований, инженер-электроник, юрисконсульт	4464
2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	6105
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>	
1 квалификационный уровень: начальник отдела	5585
2 квалификационный уровень: главный инженер	5646

**Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (в рублях):**

<b>Наименование разрядов</b>	<b>Размеры окладов</b>
	<b>с 01.01.2014</b>
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2298
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2363
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2560
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2954
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3283
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3611
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3938

**Должностной оклад руководителя учреждения с определением группы по  
оплате труда (в рублях):**

<b>Группа по оплате труда</b>	<b>Размеры окладов</b>
	<b>01.01.2014</b>
1 группа по оплате труда руководителя	9281
2 группа по оплате труда руководителя	7757
3 группа по оплате труда руководителя	7203
4 группа по оплате труда руководителя	6649

**Целевые показатели эффективности работы руководителя  
муниципального учреждения.**

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Единица измерения	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1.	Качественное выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска, Комитета по культуре и искусству, Управления культуры, решений комиссий, методических и наблюдательных советов	%	90-100	выполнено от 90 - 100% поручений – до 90 %
			80-89	выполнено от 80 - 89% поручений – до 45 %
			70-79	выполнено от 70 - 79% поручений – до 30 %
2.	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем, предписаний надзорных органов	Количество дисциплинарных взысканий, предписаний	0-1	Наличие дисциплинарных взысканий - 0 %, отсутствие - 10 %
3.	Отсутствие обоснованных жалоб жителей	Да/нет	0-1	Отсутствие жалоб - 10 %, наличие жалоб - 0 %
4.	Выполнение муниципального задания	%	Не менее 95%	Выполнено - 10%, выполнено не в полном объеме – 5%, не выполнено – 0%
5.	Выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения	Да/нет		Выполнено - 5 %, выполнено не в полном объеме – 3 %, не выполнено – 0%
6.	Уровень удовлетворенности граждан качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры и дополнительного образования	%	Не менее 80%	70- 80% -уровень удовлетворенности – 5 %, 60-69 %- уровень удовлетворенности – 3 %, менее 60 % - 0 %
7.	Соответствие качества фактически предоставляемых муниципальных услуг стандартам качества	Да/нет		Да-5%, нет – 0 %

8.	Участие учреждения в проектах, конкурсах, грантах, реализации федеральных, областных целевых программ	Да/нет		Да-5%, нет – 0 %
9.	Результативность участия в конкурсах, получение грантов	Да/нет		Да-5%, нет – 0 %
10.	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	Да/нет		Да-5% нет – 0 %
11.	Публикации в профессиональных средствах массовой информации (отраслевых федеральных изданиях)	Да/нет		Да-5% нет – 0 %
12.	Освоение и внедрение инновационных методов работы в учреждении	Да/нет		Да-5% нет – 0 %
13.	Ведение статистической отчетности, проведение мониторинга по профилю деятельности учреждения	Да/нет		Выполнено - 5%, выполнено не в полном объеме -3 %, не выполнено – 0%