

«21 декабря» 2018 г.

Регистрационный №

**Изменения и дополнения
к коллективному договору между работодателем ЛГ МАУ «Центр культуры
«Нефтяник» и работниками учреждения,
регистрационный номер 132010 от 23.05.2017 г.**

г.Лангепас

11 декабря 2018 года

I. Внести изменения и дополнения в Приложение № 2 «Положение по оплате труда работников ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»»:

1.1. Изложить «Положение по оплате труда работников ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник» в новой редакции:

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников Лангепасского городского муниципального автономного учреждения «Центр культуры «Нефтяник» (далее – Положение, работники учреждения, учреждение) разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

1.2. В Положении используются следующие основные определения:

- профессиональные квалификационные группы должностей (далее - ПКГ) работников - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- квалификационные уровни ПКГ работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

- квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника учреждения;

- профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

- молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-

Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год за счет средств бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

1.7. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

Применение учреждением величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 05.04.2013 №24-оз «О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

1.8. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников учреждения до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

1.9. Приведение системы оплаты труда работников учреждения в соответствие с настоящим Положением не должно повлечь увеличение расходов учреждения, направляемых на фонд оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ утвержденными:

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего Положения;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно

таблице 2 настоящего Положения;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно 3 настоящего Положения;

- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» согласно таблице 4 настоящего Положения.

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)

Профессиональная квалификационная группа		
Внутридолжностные квалификационные категории	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
Без квалификационной категории	Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов	8100
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Без квалификационной категории	Заведующий костюмерной; ведущий дискотеки; контролер-посадчик аттракциона	9000
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Без квалификационной категории	Администратор (старший администратор); библиотекарь; методист библиотеки, музея, клубного учреждения; заведующий аттракционом; экскурсовод; редактор библиотеки; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; монтажер	10600
Вторая категория	Художник по свету; художник-модельер театрального костюма; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; артист эстрадно-симфонического, духового оркестров; специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; методист библиотеки, музея, клубного учреждения, редактор библиотеки; экскурсовод	11200
Первая категория	Художник по свету; художник-модельер театрального костюма; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; редактор	11700

	библиотеки; экскурсовод; артист эстрадно-симфонического, духового оркестров; специалист по жанрам творчества; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; методист библиотеки, музея, клубного учреждения	
Высшая категория	Художник по свету; художник-модельер театрального костюма; артист эстрадно-симфонического, духового оркестров; звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер	12200
Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий»	Библиотекарь; методист библиотеки, музея, клубного учреждения, специалист по жанрам творчества	12200
Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный»	Главный библиотекарь; главный библиограф	12800
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Без квалификационной категории	Режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	13400
Вторая категория	Звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца	14100
Первая категория	Звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; дирижер; балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца.	14700
Высшая категория	Режиссер массовых представлений; дирижер;	15400

	балетмейстер хореографического коллектива (студии), ансамбля песни и танца.	
Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория	Заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры; заведующий художественно-оформительской мастерской.	16000
Должности руководителей, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный»	Главный хранитель фондов	17000

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих и размеры окладов (должностных окладов)

Профессиональная квалификационная группа		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь	6800
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Техник-программист; секретарь руководителя	8200
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8300

4 квалификационный уровень	Механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8700
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; инженер-электроник (электроник); менеджер; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; юрисконсульт	9700
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	10300
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	10700
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	11000

2.2. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

2.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурного подразделения, заместителя главного бухгалтера устанавливаются на 5 - 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя структурного подразделения, главного бухгалтера в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

2.4. 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 и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы
профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов
(должностных окладов)

Профессиональная квалификационная группа			
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Разряд в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником (далее - ЕТКС) профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)

«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
	Костюмер	6 разряд	7800
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»			
3 квалификационный уровень	Оператор видеозаписи	8 разряд	10200

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов
(должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа			
	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2	3	4	5
1	2 квалификационный уровень	Кассир билетный	4 разряд	6900

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, согласно таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размеры окладов (должностных окладов)
по должностям работников, не включенным в ПКГ

№ п/п	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3	4

1.	Специалист в области охраны труда; специалист в сфере закупок; специалист по управлению персоналом		5 уровень квалификации	9700
			6 уровень квалификации	11000
			7 уровень квалификации	12000
2.	Методист по музейно-образовательной деятельности; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности		Без категории	10600
			II категории	11200
			I категории	11700
			Высшей категории	12200
3.	Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, других аналогичных культурно-досуговых организаций		Без категории	9700
			II категории	10300
			I категории	10700
			«Ведущий»	11000
4.	Специалист по учету музейных предметов	Специалист по учету музейных предметов	5 уровень квалификации	11300
		Специалист по учету музейных предметов II категории		11400
		Специалист по учету музейных предметов I категории	6 уровень квалификации	11800
5.	Хранитель музейных ценностей	Хранитель музейных предметов	6 уровень квалификации	11300
		Хранитель музейных предметов II категории		11400
		Хранитель музейных предметов I категории		11800
		Главный хранитель	7 уровень	17000

		музейных предметов	квалификации	
6.	Главный методист		Без категории	12800

Наименования должностей включены в таблицу 5 настоящего Положения в соответствии с:

-приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее - приказ Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 №251н);

-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 №37;

-постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994 №367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»;

-приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

-приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014

№524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

-приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 №691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

-приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 №521н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по учету музейных предметов» (далее - приказ Минтруда России от 04.08.2014 №521н);

-приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 №537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей» (далее - приказ Минтруда России от 04.08.2014 №537н).

2.6.В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных ЕТКС работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.7.При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

-устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;

-переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1.В целях соблюдения норм действующего законодательства с учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

3.2. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры», муниципальными правовыми актами.

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

N п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		

1.1.	Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	30 % от оклада (должностного оклада) основного работника	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации
1.2.	Оплата сверхурочной работы	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере	Работа за пределами рабочего времени. Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно
1.3.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В размере одинарной дневной или часовой ставки (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; 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.	Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни) В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит
2.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями		

2.1.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Закон Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 №76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», муниципальные правовые акты
2.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	До 50% к месячному заработку	

3.6. Компенсационные выплаты, начисляются к окладу (должностному окладу) работника учреждения и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы.

4.2. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.

4.3. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется локальным нормативным актом учреждения (приложение № 1 к Положению). Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника учреждения в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии

с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения, утвержденными локальным нормативным актом учреждения (приложение № 2 к Положению).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

4.5. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 8 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для:

-должностей руководителей, специалистов, служащих культуры, искусства и кинематографии, перечисленных в таблицах 1, 5 (для должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 №251н, приказами Минтруда России от 17.01.2017 №40н, от 04.08.2014 №521н, от 04.08.2014 №537н) настоящего Положения, включаются периоды работы в учреждениях культуры;

-профессий рабочих, перечисленных в таблицах 3, 4, настоящего Положения, включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их форм собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

Выплата за выслугу лет работнику утверждается локальным нормативным актом учреждения (приложение № 3 к Положению).

4.6. Премияльная выплата по результатам работы за квартал осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных локальным нормативным актом учреждения, с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат с участием профсоюзного комитета учреждения (приложение № 4 к Положению).

Премияльная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания.

4.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат с участием профсоюзного комитета учреждения.

4.7.1. При установлении выплат стимулирующего характера учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в таблице 8.

4.8. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Перечень показателей, за которые производится
снижение размера стимулирующих выплат

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1.	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов	до 10% (за каждый факт нарушения)
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов	до 10%

	работы, приказов, решений и поручений руководителя учреждения	(за каждый факт нарушения)
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 10%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 20% (за каждый факт нарушения)
5.	Невыполнение поручения руководителя учреждения	до 10% (за каждый факт)
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10%
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 10%
8.	Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам	до 10% (за каждый факт нарушения)
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10% (за каждый факт нарушения)

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения (приложение № 2 к Положению).

4.9. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника учреждения и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов средств, предоставляемых из бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть направлены средства бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых муниципальных услуг.

4.11. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Перечень, размеры и условия
осуществления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления
----------	-------------------------	---------------------	-------------------------------	--------------------------------

				выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	0- 50% от оклада (должностного оклада) для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, художественног о руководителя 0-100% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессий рабочих	Устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - интенсивность и напряженность работы; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения	Ежемесячно
2.	Выплата за качество выполняемых работ	До 100% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы	Устанавливается за: - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; - высокое качество выполняемой работы; - персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.	Ежемесячно
3.	Выплата за выслугу лет	30% 20% 15%	при стаже работы свыше 15 лет при стаже работы от 10 до 15 лет при стаже работы от 5 до 10 лет	Ежемесячно

		10%	при стаже работы от 3 до 5 лет	
		5%	при стаже работы от 1 года до 3 лет	
4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0-100% месячного фонда оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания	Ежеквартально

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 9 к настоящему Положению.

Таблица 9

Размер оклада (должностного оклада)
руководителя учреждения

Тип учреждения	
Диапазон штатной численности, единиц	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
Учреждения культурно-досугового типа	
менее 40	25000
40 - 79	30000
80 - 99	35000
100 и более	39400

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям, художественному руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных 3 настоящего Положения.

5.5.Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премирование по итогам работы;
- единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры и порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются в порядке и на условиях, определенных муниципальным правовым актом.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижения показателей эффективности результативности работы учреждения;
- наличия фактов нарушения правил ведения бухгалтерского учета и иных нормативных правовых актов, регулирующих установление единых требований к бухгалтерскому учету, в том числе бухгалтерской (финансовой) отчетности;
- наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;
- причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий органами государственной власти и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
- наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;
- несоблюдения настоящего Положения.

5.6.Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, художественному руководителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.3 и 4.6 настоящего Положения.

5.7.Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, художественному руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 6.3, 6.4 настоящего Положения.

5.8.Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, художественного руководителя, главного бухгалтера) не может превышать соотношений, представленных в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Предельный уровень соотношения средней заработной платы
руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя и главного
бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения

№ п/п	Учреждения по виду деятельности	Для руководителя	Для заместителей руководителя, художественного руководителя, главного
----------	------------------------------------	------------------	--

			бухгалтера
1	2	3	4
1.	Учреждения культурно-досугового типа	1:5	1:4,5

5.9.В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, художественного руководителя, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, представляет для сведения информацию в управление тарифной и ценовой политики администрации города Лангепаса, подготовленную в соответствии с Постановлением Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.10.Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, художественного руководителя и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном веб-сайте администрации города Лангепаса: admlangepas.ru, в разделе «Противодействие коррупции», подразделе «Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных организаций».

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

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1.В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам, выплата молодым специалистам к окладу (должностному окладу);
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.

6.2.Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличения для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.3.Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная

выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата).

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника учреждения по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника учреждения.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

Размер единовременной выплаты составляет один месячный фонд оплаты труда по основной должности.

В фонд оплаты труда для расчета единовременной выплаты включается:

- для руководителя учреждения: оклад (должностной оклад), плановый размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, установленный распоряжением администрации города Лангепаса, компенсационные выплаты постоянного характера (районный коэффициент и северная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- для заместителей руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера: оклад (должностной оклад), плановый размер выплаты за интенсивность и высокий результат работы, компенсационные выплаты постоянного характера (районный коэффициент и северная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

- для остальных работников оклад (должностной оклад), стимулирующие и иные выплаты постоянного характера (выплата за выслугу лет, плановый размер выплаты за качество выполняемых работ, выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени, выплата за профессиональное мастерство и персональный повышающий коэффициент), компенсационные выплаты постоянного характера (районный коэффициент и северная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

6.4. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, по согласованию с учредителем.

6.5. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за награды, почетные		Работники учреждения, имеющие ученую	Выплата устанавливается в процентах от оклада	Ежемесячно

звания, наличие ученой степени	20%	доктор наук	(должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы. Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационным и характеристиками
	10%	кандидат наук	
	10%	Работники учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты- Мансийского автономного округа - Югры	
		Работники учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты- Мансийского автономного округа - Югры	
	20%	(по профилю деятельности) «Народный...»	
	10%	«Заслуженный...»	
	10%	«Лауреат...»	
	5%	Работники учреждения, имеющие: ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом	

			исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР		
2.	Выплата за профессиональ ное мастерство	По решению руководителя учреждения, но не более 100% от должностного оклада	Работникам рабочих профессий	Устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена	Ежемесячно
3.	Персональный повышающий коэффициент	По решению руководителя учреждения, но не более 3,0	Работникам учреждений	Устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным комитетом учреждения персонально в отношении конкретного работника.	Ежемесячно

				Может устанавливаться сроком не более одного года, по истечению которого может быть сохранена или отменена.	
--	--	--	--	---	--

6.6.Применение выплат, указанных в таблице 11 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.7.Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета автономного округа, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.8.Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», осуществляется в соответствии с реализацией региональных «дорожных карт» развития отраслей социальной сферы.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1.Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в учреждении, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования городская округ город Лангепас на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.2.Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, формируется в соответствии с разделами 2 -6 настоящего Положения.

7.3.Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечень должностей работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливается муниципальным правовым актом.

7.4.Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.

8. Заключительные положения

8.1.В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждением в Положении о системе оплаты труда работников учреждения включаются вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных

разделов настоящего Положения.

8.2. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, художественного руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 5.8 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

8.3. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

ПОРЯДОК

установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы
работникам ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»

1. Работникам учреждения устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника учреждения.

3. Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за месяц:

3.1. Для заместителей директора, главного бухгалтера, художественного руководителя 50% от оклада (должностного оклада).

3.2. Для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и рабочих профессий 100% от оклада (должностного оклада).

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

5. Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям директора, художественного руководителя и главного бухгалтера учреждения:

5.1 Плановый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за месяц заместителям руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается приказом директора, подготовленный по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия) с участием профсоюзного комитета учреждения. Данный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы является исходной составляющей для установления размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц.

Максимальный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц составляет 50 процентов от должностного оклада.

5.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности, личного вклада заместителей руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором (Приложение к Порядку установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работникам ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»).

5.1.2. Порядок установления размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц:

Основанием для установления размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а по показателям, по которым такая отчетность не предусмотрена - данные оперативного учета, утверждаемые руководителем учреждения и дающие возможность оценить степень выполнения показателей экономической эффективности деятельности учреждения.

5.1.2.1. Установленный приказом директора учреждения плановый размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц приравнивается к 100%.

С учетом критериев оценки, предусмотренных приложением к настоящему Положению, производится расчет размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по

итогам работы за соответствующий месяц, в следующем соотношении:

$ПР_{мес.} = (ПР_{пл.} * ПР_{расч.}) / 100\%$, где

ПР_{мес.} - размер выплаты за интенсивность за соответствующий месяц;

ПР_{пл.} - установленный плановый размер выплаты за интенсивность;

ПР_{расч.} - расчетный размер выплаты за интенсивность.

Сводная информация представляется в комиссию для рассмотрения. Комиссия имеет право при рассмотрении показателей эффективности работы заместителей директора, художественного руководителя и главного бухгалтера для выплаты за интенсивность по итогам работы за месяц принять решение об установлении части выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по отдельным критериям при их невыполнении в случае объективного обоснования невозможности их выполнения в отчетном периоде.

Протокол заседания комиссии с установленным размером выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц и проект приказа направляется директору учреждения на подпись.

5.1.3 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц заместителям руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера учреждения не устанавливается в следующих случаях:

- наличие дисциплинарного взыскания у заместителей руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функций и полномочий в отчетном периоде. В следующих отчетных периодах выплата за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц устанавливается по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат с участием профсоюзного комитета учреждения, с пояснением, об устранении причин, явившихся основанием для привлечения к дисциплинарной ответственности, с приложением подтверждающих документов;

- наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба муниципальному образованию городского округа город Лангепас, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

5.1.4 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц начисляется к окладу (должностному окладу), за фактически отработанное время, выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам работы за месяц является приказ директора учреждения, подготовленный по решению комиссии.

6. Установление выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения, за исключением работников, указанных в пункте 5 настоящего Порядка, осуществляется на основании приказа директора, подготовленного по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат с участием профсоюзного комитета. Руководитель отдела (структурного подразделения) ежемесячно в срок до 20 числа (а в декабре до 15 числа) предоставляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат на рассмотрение служебную записку о назначении работникам выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период.

6.1. Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты

работы:

№ п/п	Условия осуществления выплаты	Диапазон выплаты, (%)
1	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	до 100%
2	Интенсивность и напряженность работы	до 100%
3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	до 50%
4	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийности, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения)	до 50%
5	Систематическое досрочное выполнение работы, особых поручений руководителя с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда	до 50%
6	Выполнение работником учреждения особо важных и срочных работ, не определенных трудовым договором	до 100%
7	Участие в реализации целевых программ, грантов и иных проектов, реализуемых учреждением, и не имеющих специального финансирования на оплату труда	до 50%
8	Участие в межрайонных, краевых, межрегиональных, всероссийских фестивалях, конкурсах, смотрах	до 50%
10	Наличие лауреатов международных, межрегиональных, окружных, городских конкурсов (фестивалей) за отчетный период:	
10.1	Лауреат городского конкурса (фестиваля)	до 20%
10.2	Лауреат окружного конкурса (фестиваля)	до 30%
10.3	Лауреат межрегионального, всероссийского конкурса (фестиваля)	до 40%
10.4	Лауреат международного конкурса (фестиваля)	до 50%
11	Участие в мероприятиях, не включенных в Координационный План работы учреждения	до 50%

6.2 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается работникам, при наличии условий, определенных в п.14 Приложения № 2.

6.3 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется к должностному окладу с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки за фактически отработанное время (по таблице работы) и выплачивается одновременно с заработной платой.

6.4 Основанием для выплаты за интенсивность и высокие результаты работы за отчетный период является приказ директора учреждения, подготовленный по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат с участием профсоюзного комитета учреждения.

6.5 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Приложение
к порядку установления выплаты за
интенсивность и высокие результаты
работы заместителей руководителя,
художественного руководителя,
главного бухгалтера
ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"

В.И. Рябовол

" " 20 г.

Целевые показатели эффективности работы учреждения
и критерии оценки эффективности и результативности работы заместителей директора, художественного руководителя и главного
бухгалтера ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»
за 20 года

№ п/п	Целевые показатели эффективности работы учреждения	Период оценки показателя	Условия установления	Критерии оценки эффективности результативности работы руководителя учреждения (в процентном отношении) при достижении условий ее осуществления	Показатели учреждения (основание для оценки)
1	2	3	4	5	6
1.	Достижение целевого показателя средней заработной платы согласно Указу Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»	Ежемесячно, оценка показателя за календарный год, предшествующий отчетному месяцу	Достигнуто Не достигнуто	5% 0%	Информация учреждения
2.	Привлечение на повышение заработной платы работников средств от платных услуг и иной приносящей доход	Ежемесячно, нарастающим итогом	Не менее 1/3 средств от платных услуг и иной	5%	Информация учреждения

деятельности	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	приносящей доход деятельности		Информация учреждения
3. Отсутствие задолженности по заработной плате в установленные локальными нормативными актами сроки выплаты	по			5%
4. Выполнение утвержденных плановых показателей по доходам от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	выполнение 100%		5%
1	3	4	5	6
5. Обоснованный рост доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, нарастающим итогом, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	рост не менее 5%		5%
6. Непревышение расходов, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности	Ежемесячно, оценка показателя нарастающим итогом за 3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, год, предшествующих отчетному периоду			5%
7. Соблюдение сроков и порядка предоставления Плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения в департамент финансов администрации города Лангепаса	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу			5%
8. Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу			5%
Итого по разделу 1:				40%
Раздел 2. Критерии по основной деятельности учреждения				

1.	Оценка выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	5% 0%	Информация учреждения
2.	Отсутствие чрезвычайных происшествий за время обслуживания и эксплуатации зданий, инженерных сетей	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу		5%	Информация учреждения
1	2	3	4	5	6
3.	Наличие и исполнение мероприятий программы по энергосбережению и энергетической эффективности	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу		5%	Информация учреждения
4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения на предоставляемые услуги	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц		5%	Информация учреждения
5.	Отсутствие несчастных случаев, производственного травматизма и профессиональных заболеваний	Ежемесячно, оценка показателя за полугодие, предшествующее отчетному месяцу		5%	Информация учреждения
6.	Эффективное использование недвижимого имущества учреждения для оказания муниципальных услуг, платных услуг и осуществления иной приносящей доход деятельности *	Ежемесячно, оценка показателя за календарный год, предшествующий отчетному месяцу	Значение показателя за отчетный период $\geq$ значению показателя за период, предшествующий отчетному	5%	Информация учреждения
	Итого по разделу 2:			30%	
1.	Соблюдение сроков и порядка	Ежемесячно, оценка		15%	Информация

	предоставления бухгалтерской и иной отчетности; качественная подготовка документов (без возврата на доработку)	показателя за предыдущий месяц			предприятия
1	2	3	4	5	6
2.	Исполнение протокольных решений заседаний комиссий; качественное и своевременное выполнение требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения; своевременное и квалифицированное письменное (устное) исполнение распоряжений, поручений, заданий, принятых на высшем уровне управления	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц		15%	
	Итого по разделу 3:			30%	
	Всего:			100%	

Исполнитель: _____ /Ф.И.О./
должность _____

ПОРЯДОК

установления выплаты за качество выполняемых работ работникам ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»

1. Работникам учреждения ежемесячно устанавливается выплата за качество выполняемых работ, персонально по каждому работнику учреждения на основании показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения, установленных по персоналу (согласно п.8).

2. Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника учреждения.

3. Ежегодно, после согласования фонда оплаты труда на очередной календарный год, исходя из объема доведенных средств, предоставляемых из бюджета муниципального образования городской округ город Лангепас на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, в части оплаты труда работников, бухгалтерией производится расчет планового размера процента выплаты за качество выполняемых работ на календарный год.

4. Плановый размер процента выплаты за качество выполняемых работ один для всех работников учреждения.

5. В случае изменения целевого показателя по средней заработной плате работников учреждения в течение текущего календарного года и пересмотра фонда оплаты труда на текущий календарный год, плановый размер процента выплаты за качество выполняемой работы может быть пересмотрен как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

6. Плановый размер процента выплаты за качество выполняемых работ по показателям эффективности работы учреждения утверждается приказом директора учреждения ежегодно и приравнивается к 100%.

С учетом показателей оценки эффективности деятельности работников учреждения ежемесячно производится расчет размера выплаты за качество выполняемой работы в следующем соотношении:

$ПР_{мес.} = (ПР_{пл.} * ПР_{расч.}) / 100\%$, где

ПР_{мес.} – размер выплаты за качество выполняемой работы за соответствующий месяц;

ПР_{пл.} – установленный плановый размер выплаты за качество выполняемой работы;

ПР_{расч.} – расчетный размер выплаты за качество выполняемой работы.

7. Показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения:

к Порядку установления выплаты за
качество выполняемых работ работникам
ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"

В.И. Рябовол

" " 20 г.

Показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки деятельности работников ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"

общепромышленный персонал

за 20 год

№ п/п	Показатели эффективности работы учреждения	Периодичность рассмотрения показателя	Условия установления	Критерии оценки		Показатели (основание для оценки)	Согласование показателя должностными лицами учреждения (должность/Ф.И.О./ подпись)
				План (%)	Факт (%)		
1	Оценка выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ)	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	25 0			Согласовано: Художественный руководитель /Ф.И.О./ Заместитель директора по библиотечной работе /Ф.И.О./ Заместитель директора по музейной работе /Ф.И.О./
2	Рост доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, нарастающим итогом, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	рост (за счет объема предоставляемых услуг) не менее 5%	10 0			Согласовано: Главный бухгалтер /Ф.И.О./

3	предоставления Плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, предоставления финансовой, бухгалтерской, статистической, кадровой и т.п. отчетности	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0	Заместитель директора по общим вопросам /Ф.И.О./ Главный бухгалтер /Ф.И.О./
4	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0	Согласовано: Главный бухгалтер /Ф.И.О./
5	Обеспечение укомплектования учреждения работниками требуемых профессий, специальностей и квалификации	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0	Согласовано: Заместитель директора по общим вопросам /Ф.И.О./ Заместитель директора по библиотечной работе /Ф.И.О./ Заместитель директора по музейной работе /Ф.И.О./ Главный бухгалтер /Ф.И.О./
6	Качественная и своевременная разработка учредительных документов, обеспечение регистрации юридических лиц, своевременное внесение изменений в учредительные документы; определение правовых основ учреждения	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	15 0	Согласовано: Главный бухгалтер /Ф.И.О./ Заместитель директора по общим вопросам /Ф.И.О./ Художественный руководитель /Ф.И.О./ Заместитель директора по библиотечной работе /Ф.И.О./ Заместитель директора по музейной работе /Ф.И.О./
7	Качественная и своевременная разработка и утверждение планов закупок, планов-графиков, подготовка изменений для внесения в них, своевременное размещение в единой информационной системе планов-графиков и изменений в них	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0	Согласовано: Заместитель директора по общим вопросам /Ф.И.О./ Главный бухгалтер /Ф.И.О./

8	Качественное и своевременное выполнение поручений руководителя	показатели за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0	Согласовано: _____/Ф.И.О./	Директор
	Всего:			100		

Исполнитель: _____
 должность _____/Ф.И.О./

№	Поручение	Сроки исполнения	Исполнитель	Критерии	Планируемые сроки исполнения	Степень выполнения поручения
1	Проверить выполнение поручений, данных на 1-е полугодие 2017 года	до 30.06.2017	И.И.И.	Полное	30.06.2017	100%
2	Проверить выполнение поручений, данных на 2-е полугодие 2017 года	до 30.12.2017	И.И.И.	Полное	30.12.2017	100%
3	Проверить выполнение поручений, данных на 3-е полугодие 2017 года	до 30.09.2017	И.И.И.	Полное	30.09.2017	100%
4	Проверить выполнение поручений, данных на 4-е полугодие 2017 года	до 30.12.2017	И.И.И.	Полное	30.12.2017	100%
5	Проверить выполнение поручений, данных на 1-е полугодие 2018 года	до 30.06.2018	И.И.И.	Полное	30.06.2018	100%
6	Проверить выполнение поручений, данных на 2-е полугодие 2018 года	до 30.12.2018	И.И.И.	Полное	30.12.2018	100%
7	Проверить выполнение поручений, данных на 3-е полугодие 2018 года	до 30.09.2018	И.И.И.	Полное	30.09.2018	100%
8	Проверить выполнение поручений, данных на 4-е полугодие 2018 года	до 30.12.2018	И.И.И.	Полное	30.12.2018	100%
9	Проверить выполнение поручений, данных на 1-е полугодие 2019 года	до 30.06.2019	И.И.И.	Полное	30.06.2019	100%
10	Проверить выполнение поручений, данных на 2-е полугодие 2019 года	до 30.12.2019	И.И.И.	Полное	30.12.2019	100%
11	Проверить выполнение поручений, данных на 3-е полугодие 2019 года	до 30.09.2019	И.И.И.	Полное	30.09.2019	100%
12	Проверить выполнение поручений, данных на 4-е полугодие 2019 года	до 30.12.2019	И.И.И.	Полное	30.12.2019	100%
13	Проверить выполнение поручений, данных на 1-е полугодие 2020 года	до 30.06.2020	И.И.И.	Полное	30.06.2020	100%
14	Проверить выполнение поручений, данных на 2-е полугодие 2020 года	до 30.12.2020	И.И.И.	Полное	30.12.2020	100%
15	Проверить выполнение поручений, данных на 3-е полугодие 2020 года	до 30.09.2020	И.И.И.	Полное	30.09.2020	100%
16	Проверить выполнение поручений, данных на 4-е полугодие 2020 года	до 30.12.2020	И.И.И.	Полное	30.12.2020	100%
17	Проверить выполнение поручений, данных на 1-е полугодие 2021 года	до 30.06.2021	И.И.И.	Полное	30.06.2021	100%
18	Проверить выполнение поручений, данных на 2-е полугодие 2021 года	до 30.12.2021	И.И.И.	Полное	30.12.2021	100%
19	Проверить выполнение поручений, данных на 3-е полугодие 2021 года	до 30.09.2021	И.И.И.	Полное	30.09.2021	100%
20	Проверить выполнение поручений, данных на 4-е полугодие 2021 года	до 30.12.2021	И.И.И.	Полное	30.12.2021	100%

Приложение

к Порядку установления выплаты за
качество выполняемых работы работникам
ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"

В.И. Рябовол

" " 20 г.

Показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности деятельности работников ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"
персонал, оказывающий услуги по направлению деятельности культуры и искусства

за 20 год

№ п/п	Показатели эффективности работы учреждения	Периодичность рассмотрения показателя	Условия установления	Критерии		Показатели (основание для оценки)	Согласование показателя должностными лицами учреждения (должность/Ф.И.О./ подпись)
				План (%)	Факт (%)		
1	Оценка выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ)	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	25 0			Согласовано: Художественный руководитель _____/Ф.И.О./
2	Рост доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, нарастающим итогом, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	рост (за счет объема предоставляемых услуг) не менее 5%	10 0			Согласовано: Главный бухгалтер _____/Ф.И.О./

3	Оценка выполнения плановых показателей по доходам от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Главный бухгалтер _____/Ф.И.О./
4	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения на предоставленные услуги (работы)	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено не выполнено	15 0			Согласовано: Заместитель директора по общим вопросам _____/Ф.И.О./
5	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Главный бухгалтер _____/Ф.И.О./ Художественный руководитель _____/Ф.И.О./
6	Увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий по отношению к предыдущему году	Ежемесячно, оценка показателя за календарный год, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Художественный руководитель _____/Ф.И.О./
7	Проведение культурно-массовых мероприятий за отчетный период в соответствии с Координационным Планом	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Художественный руководитель _____/Ф.И.О./
8	Наполняемость клубного формирования участниками, стабильность участников клубного формирования	Ежемесячно, оценка показателя за календарный год, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Художественный руководитель _____/Ф.И.О./
	Всего:			100			

Исполнитель: _____ /Ф.И.О./
должность _____

Приложение
к Порядку установления выплаты за
качество выполняемых работ работникам
ЛП МАУ "ЦК "Нефтяник"

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ЛП МАУ "ЦК "Нефтяник"

В. И. Рябовол

" " 20 г.

Показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности деятельности работников ЛП МАУ "ЦК "Нефтяник"
персонал, оказывающий услуги по направлению деятельности библиотек и архивов

за 20 год

№ п/п	Показатели эффективности работы учреждения	Периодичность рассмотрения показателя	Условия установления	Критерии оценки		Показатели (основание для оценки)	Согласование показателя должностными лицами учреждения
				План (%)	Факт (%)		
1	Оценка выполнения минимального задания на оказание муниципальных услуг (работ)	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	25 0			Согласовано: Заместитель директора по библиотечной работе /Ф.И.О./
2	Рост доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, нарастающим итогом, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	рост (за счет объема предоставляемых услуг) не менее 5%	10 0			Согласовано: Главный бухгалтер /Ф.И.О./
3	Оценка выполнения плановых показателей по доходам от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Главный бухгалтер /Ф.И.О./

4	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: бухгалтер _____ Художественный руководитель _____ /Ф.И.О./ Заместитель директора по библиотечной работе _____ /Ф.И.О./
5	Увеличение библиотечного фонда (на 1000 жителей)	Ежемесячно, оценка показателя за календарный год, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Заместитель директора по библиотечной работе _____ /Ф.И.О./
6	Доля библиотечных фондов общедоступных библиотек, отраженных в электронных каталогах (до 100%)	Ежемесячно, оценка показателя за календарный год, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Заместитель директора по библиотечной работе _____ /Ф.И.О./
7	Удовлетворенность получателей муниципальных услуг качеством и доступностью услуг	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	15 0			Согласовано: Заместитель директора по библиотечной работе _____ /Ф.И.О./
8	Выполнение норм показателей библиотеки (число пользователей, посещений, книговыдач, библиографических справок, индивидуальных и коллективных абонентов библиографической информации, релактирование каталогов, обработка литературы)	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Заместитель директора по библиотечной работе _____ /Ф.И.О./
Всего:				100			

Исполнитель: _____
должность _____ /Ф.И.О./

Приложение
к Порядку установления выплаты за
качество выполняемых работ работникам
ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"
В.И. Рябовол
" " 20 г.

Показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки деятельности работников ЛГ МАУ "ЦК "Нефтяник"
персонал, оказывающий услуги по направлению деятельности музеев
за 20 год

№ п/п	Показатели эффективности работы учреждения	Периодичность рассмотрения показателя	Условия установления	Критерии оценки		Показатели (основание для оценки)	Согласование показателя должностными лицами учреждения (должность/Ф.И.О./
				План (%)	Факт (%)		
1	Оценка выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ)	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	25 0			Согласовано: Заместитель директора по музейной работе _____/Ф.И.О./
2	Рост доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, нарастающим итогом, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	рост (за счет объема предоставляемых услуг) не менее 5%	10 0			Согласовано: _____/Ф.И.О./ Главный бухгалтер
3	Оценка выполнения плановых показателей по доходам от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: _____/Ф.И.О./ Главный бухгалтер

4	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: бухгалтер _____ /Ф.И.О./ Художественный руководитель _____ /Ф.И.О./ Заместитель директора по музейной работе _____ /Ф.И.О./
5	Увеличение посещаемости Музейно-выставочного центра (на 1 жителя в год)	Ежемесячно, оценка показателя за календарный год, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Заместитель директора по музейной работе _____ /Ф.И.О./
6	Прирост количества выставочных проектов	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Заместитель директора по музейной работе _____ /Ф.И.О./
7	Увеличение количества музейных предметов и коллекций, представленных для показа	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	10 0			Согласовано: Заместитель директора по музейной работе _____ /Ф.И.О./
8	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны населения на предоставляемые услуги (работы) Музейно-выставочного центра	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному месяцу	Выполнено не выполнено	15 0			Согласовано: Заместитель директора по музейной работе _____ /Ф.И.О./
Всего:				100			

Исполнитель: _____ /Ф.И.О./
должность: _____

8. Выплата за качество выполняемых работ работникам учреждения производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения показателей эффективности работы учреждения, личного вклада каждого работника в осуществление основных задач и функций, выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

9. При установлении размера выплаты за качество выполняемых работ за месяц учитываются показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности деятельности работника, предусмотренные приложением к Порядку установления выплаты за качество выполнения работ работникам ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник».

10. Основанием для установления выплаты за качество выполняемых работ за месяц являются данные бухгалтерской и статистической отчетности, а по показателям, по которым такая отчетность не предусмотрена – данные оперативного учета, утверждаемые руководителем учреждения и дающие возможность оценить степень выполнения показателей эффективности деятельности учреждения.

11. Ежемесячно, в срок до 20 числа (в декабре до 15 числа) информация об исполнении показателей эффективности работы учреждения предоставляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат для оценки эффективности деятельности каждого работника за соответствующий месяц.

12. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат с участием профсоюзного комитета и утверждается приказом руководителя учреждения.

13. Выплата за качество выполняемых работ снижается при наличии показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ (согласно п.14).

14. Перечень показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ:

№ п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера)
1	Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов, некачественное оказание муниципальных услуг (работ)	до 10% (за каждый факт нарушения)
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, приказов, решений и поручений руководителя учреждения	до 10% (за каждый факт нарушения)
3	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан (получателей муниципальных услуг (работ))	до 10%
4	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10%
5	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 10%
6	Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам (получателям муниципальных услуг)	до 10% (за каждый факт нарушения)
7	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10% (за каждый факт нарушения)
8	Грубые нарушения в работе, отрицательно сказавшиеся	100%

на качестве и объеме предоставляемых услуг и имидже учреждения (прогул, появление на рабочем месте в нетрезвом виде; нанесение работником учреждения материального ущерба учреждению)	
---	--

Руководитель отдела (структурного подразделения) при наличии у работника показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ, предоставляет на рассмотрение комиссии по распределению стимулирующих выплат служебную записку на работника, имеющего показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ.

15. Работник, имеющий показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ, предоставляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат объяснительную записку.

16. Комиссия по распределению стимулирующих выплат на основании служебной записки руководителя отдела (структурного подразделения) и объяснительной записки работника, принимает решение о снижении размера выплаты за качество выполняемых работ относительно представленного работника.

17. На основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат издается приказ директора учреждения о снижении размера выплаты за качество выполняемых работ относительно работника, имеющего показатели, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ.

18. Выплата за качество выполняемых работ начисляется ежемесячно к должностному окладу с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки за фактически отработанное время (по табелю работы) и выплачивается одновременно с заработной платой.

19. Основанием для выплаты за качество выполняемых работ за отчетный период является приказ директора учреждения, подготовленный по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

20. Выплата за качество выполняемых работ учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

ПОРЯДОК
назначения выплаты за выслугу лет работникам
ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»

1. Выплата за выслугу лет от оклада (должностного оклада) устанавливается работникам по основному месту работы в соответствии с нормативными актами Российской Федерации в сфере оплаты труда работников бюджетных учреждений, финансируемых в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета городского округа город Лангепас, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2. Выплата за выслугу лет производится дифференцированно в зависимости от общего количества лет, указанных в п.3 данного Порядка, проработанных в учреждениях культуры в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада)):

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20%;

при стаже работы свыше 15 лет – 30%.

3. В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается:

3.1. Периоды работы в учреждениях культуры для должностей руководителей, специалистов, служащих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 №251н, приказами Минтруда России от 17.01.2017 №40н, от 04.08.2014 №521н, от 04.08.2014 №537н:

Администратор (старший администратор)

Аккомпаниатор-концертмейстер

Библиотекарь

Бухгалтер

Ведущий дискотеки

Главный библиограф

Главный библиотекарь

Главный методист

Главный хранитель музейных предметов

Главный хранитель фондов

Дирижер духового оркестра

Заведующий аттракционом

Заведующий клубом молодежи

Заведующий костюмерной

Заведующий музыкальной частью

Заведующий отделом духовно-нравственного просвещения «Наследие»

Заведующий отделом культурно-массовой работы

Заведующий отделом обработки и комплектования литературы

Заведующий отделом по музейно-образовательной деятельности

Заведующий художественно-оформительской мастерской

Заведующий экспозиционно-выставочным отделом

Заместитель главного бухгалтера
Звукооператор
Звукорежиссер
Контролер билетов
Контролер-посадчик аттракциона
Менеджер
Методист
Методист по музейно-образовательной деятельности
Механик
Редактор
Режиссер массовых представлений
Руководитель клубного формирования
Руководитель швейной студии
Секретарь руководителя
Смотритель музейный
Специалист по закупкам
Специалист по кадрам
Специалист по охране труда
Специалист по жанрам творчества
Специалист по связям с общественностью
Специалист по учету музейных предметов
Специалист по экспозиционно-выставочной деятельности
Техник-программист
Хранитель музейных предметов
Художник по свету
Художник-модельер театрального костюма
Экономист
Экскурсовод
Электроник
Юрисконсульт

3.2. Периоды работы во всех организациях, независимо от их форм собственности для профессий рабочих:

Кассир билетный

Костюмер

Оператор видеозаписи

3.3. Время пребывания работника в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, отпуске без сохранения заработной платы, указанной в пункте 3 Порядка зачитывается в стаж для назначения выплаты за выслугу лет.

4. Выплата за выслугу лет начисляется, исходя из должностного оклада (должностного оклада) работника, без учета доплат и надбавок и выплачивается одновременно с заработной платой ежемесячно.

При временном замещении выплата за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

5. Выплата к окладу (должностного оклада) за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка. Выплата за выслугу лет производится с учетом районного коэффициента и северной надбавки.

6. Выплата за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера.

В случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за выслугу лет наступило в период выполнения должностных обязанностей (командировка), при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и других аналогичных случаях,

при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

7. Стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет определяется комиссией по определению периодов трудового стажа сотрудников, составляющих выслугу лет.

8. Состав и порядок работы комиссии по определению периодов трудового стажа сотрудников утверждается приказом директором учреждения.

9. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

10. Решение комиссии об установлении стажа работы оформляется протоколом, направляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат и передается директору учреждения для издания приказа об установлении выплаты за выслугу лет.

11. Назначение выплаты за выслугу лет производится на основании приказа директора учреждения, изданного по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат по согласованию с профсоюзным комитетом, по представлению комиссии определению периодов трудового стажа сотрудников, составляющих выслугу лет.

12. Ответственность за неправильный и несвоевременный пересмотр у работников размеров выплат за выслугу лет возлагается на директора учреждения.

13. Трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения и выплаты за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

ПОРЯДОК
назначения выплаты по итогам работы за квартал
работникам ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»

1. Работникам учреждения по основному месту работы назначается премиальная выплата по итогам работы за квартал.
2. Премиальная выплата по итогам работы за квартал устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг (работ), выполнение муниципального задания.
3. Диапазон размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал составляет до 100% месячного фонда оплаты труда работника.
4. Премиальная выплата по итогам работы за квартал осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.
Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, нахождение в служебной командировке, включается в фактически отработанное время за отчетный квартал.
5. Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал определяется расчетным путем, в пределах фонда оплаты труда, а также сложившейся экономии денежных средств за отчетный период на оплату труда.
6. При установлении работникам премиальной выплаты по итогам работы за квартал применяется единый подход расчета премиальной выплаты по итогам работы за квартал.
7. Премиальная выплата по итогам работы за квартал начисляется в марте - за 1 квартал, в июле - за 2 квартал, в сентябре - за 3 квартал, в декабре за - 4 квартал и выплачивается ежеквартально, в месяце, следующем за отчетным кварталом (за 1 и 3 квартал), в июле (за 2 квартал) и в декабре (за 4 квартал).
8. Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал снижается при условии наличия у работника в текущем квартале показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ:
 - при однократном нарушении (наличие одного показателя, за который производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ в текущем квартале) размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал снижается на 5%;
 - при двукратном нарушении (наличие двух показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ в текущем квартале) размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал снижается на 20%;
 - при трехкратном и более нарушении (наличие трех и более показателей, за которые производится снижение размера выплаты за качество выполняемых работ в текущем квартале) размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал снижается на 100%
9. Работники, допустившие грубые нарушения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых услуг и имидже учреждения (прогул, появление на рабочем месте в нетрезвом виде; нанесение работником учреждения материального ущерба учреждению), не включаются в число премируемых работников.
10. Основанием для премиальной выплаты по итогам работы за квартал является приказ директора учреждения, подготовленный по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат с участием профсоюзного комитета учреждения.
11. Премиальная выплата по итогам работы за квартал учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

1.2. Изменения и дополнения к коллективному договору от 30 ноября 2018 года считать недействительными.

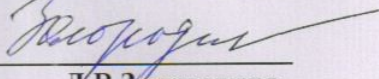
1.3. Настоящие изменения и дополнения к коллективному договору вступают в силу с 01 января 2019 года.

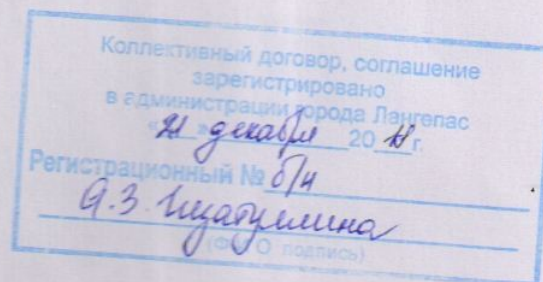
Директор ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»


В.И.Рябовол



Председатель профкома


Л.В.Загородная



і прошнуровано і пронумеровано
47 (сорок семь) листів

«УТВЕРЖДАЮ»

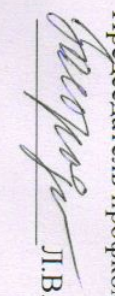
Директор ДП МАУ «ЦК «Нефтяник»


В.І. Рябовол



«СОГЛАСОВАНО»

Президент профкома


Л.В. Загородня

Директору ЛГ МАУ «Центр
культуры «Нефтяник»
В.И.Рябоволу

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации изменений и дополнений в коллективный договор
без наличия условий, ухудшающих положение работников

г. Лангепас

« 21 » декабря 2018 года

№ 153

По результатам рассмотрения изменений и дополнений в коллективный договор, заключенного в ЛГ МАУ «Центр культуры «Нефтяник» между директором В.И.Рябоволом и представителем трудового коллектива Л.В.Загородней,

(указываются стороны, подписавшие коллективный договор, соглашение,
дата подписания, срок действия)

присвоен
регистрационный номер б/н

Дата регистрации
« 21 » декабря 2018 года

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

**Первый заместитель
главы города Лангепаса**
(должность)



В.В.Яковченко
(Ф.И.О.)

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ № 109 от 12.12.2018

Срок возврата планируемый:	26.12.2018
Срок возврата фактический:	20.12.2018

Документ: Изменения и дополнения в коллективный договор

Организация: ЛГ МАУ «ЦК «Нефтяник»

Ответственное структурное подразделение: Управление культуры и туризма

Согласование документа:

Наименование структурного подразделения	Исполнитель (должность, Ф.И.О.)	Замечания, предложения (да, нет)	Дата исполнения	Подпись исполнителя
Управление культуры и туризма	Волонков О.Н.	нет	18.12.2018	
Управление тарифной и ценовой политики	Мещеников А.	нет	18.12.2018	
492-Р 20.12.18 Правовое управление	Мещеников С.И.	нет	20.12.18	
Отдел трудовых отношений	А.З.Гизатуллина	нет	13.12.2018	

Вниманию согласовывающих структурных подразделений!

В соответствии с административным регламентом предоставления государственной услуги регистрации коллективных договоров (приложение к приказу Департамента труда и занятости населения ХМАО-Югры от 27.04.2015 №6-нп) максимальный срок предоставления данной услуги составляет 10 рабочих дней. Убедительная просьба учитывать данные сроки при согласовании.

Исправления в тексте коллективного договора или изменений и дополнений к нему не допускаются. Замечания и предложения просьба указывать в листе согласования на обороте.

Главе города Лангепаса
Б.Ф.Сурцеву

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по уведомительной регистрации изменения и дополнения к коллективному договору между работодателем Лангепасского городского муниципального автономного учреждения «Центр культуры «Нефтяник» и работниками учреждения, регистрационный номер 132010 от 23.05.2017

Дата подписания изменения и дополнения к коллективному договору между работодателем Лангепасского городского муниципального автономного учреждения «Центр культуры «Нефтяник» и работниками учреждения сторонами переговоров:
30 ноября 2018 года

Наименование и правовой статус заявителя:

Директор Лангепасского городского муниципального автономного учреждения «Центр культуры «Нефтяник» Рябовол Виктор Иванович

Почтовый адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ):
628672, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Лангепас, улица Ленина, дом 23

Адрес электронной почты заявителя: Ribovol@mail.ru

Контактные номера телефонов заявителя: 8 (34669)26082

Информация о второй стороне соглашения или коллективного договора:

Представитель трудового коллектива Лангепасского городского муниципального автономного учреждения «Центр культуры «Нефтяник» Загородняя Лариса Викторовна

Почтовый адрес: 628672, Российская Федерация, Тюменская область, Ханты-Мансийский автономный округ-Югра, город Лангепас, улица Ленина, дом 23

Контактный номер телефона: 8 (34669)20828

По состоянию на 11 декабря 2018 года численность работающих в учреждении - 101 человек.

Приложение:

1. Изменения и дополнения к коллективному договору между работодателем Лангепасского городского муниципального автономного учреждения «Центр культуры «Нефтяник» и работниками учреждения на 47 стр.

11 декабря 2018 года

Представитель заявителя:

Директор



Рябовол Виктор Иванович

