

Департамент труда и занятости населения
Вологодской области
казенное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Вологодской области»
отделение занятости населения
по городу Череповцу и Череповецкому
муниципальному району
Советский пр-т, д.66, г. Череповец,
Вологодская обл., 162622
Тел. (820-2) 55-79-35. Факс: (820-2) 55-79-35
E-mail: czn@cherepovets.ru
ОГРН 1023500877740
ИНН/КПП 3525108930/352501001
14.08.2024 № 2076
На № _____ от _____

Директору МАУК «ГКДЦ
«Единение»
А.В. Титову

Представителю трудового коллектива
МАУК «ГКДЦ «Единение»
М.В. Зубову

162600, Вологодская область,
г. Череповец, ул. М. Горького, д. 22 А

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации изменений и дополнений к коллективному договору

Отделение занятости населения по городу Череповцу и Череповецкому муниципальному району казенного учреждения Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» сообщает, что изменения и дополнения к коллективному договору МАУК «ГКДЦ «Единение» от 12.08.2024 года зарегистрированы 12.08.2024 года.

Регистрационный номер: 60.

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

Рекомендуем по возможности предоставлять дополнительные гарантии:

- многодетным семьям;
- женщинам с детьми;
- лицам, проходящим подготовку ГТО;
- работникам при прохождении вакцинации.

Также рекомендуем присоединяться к концепции «нулевого травматизма» и включать нормы о ней в коллективный договор.

Заместитель начальника отделения



Н.А. Котик

Исполнитель:
Чихачева Ольга Евгеньевна
8 (8202) 50 10 63

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1

к Коллективному договору муниципального автономного учреждения культуры «Городской культурно-досуговый центр «Единение» на 2022- 2025гг. (МАУК «ГКДЦ «Единение»), зарегистрированный в органе по труду 01.03.2022 года

На основании решения общего собрания трудового коллектива муниципального автономного учреждения культуры «Городской культурно-досуговый центр «Единение», протокол № 02 от 12.08.2024 года, внести изменения в Коллективный договор на 2022-2025гг., принятый 01.03.2022 года, а именно в Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Городской культурно-досуговый центр «Единение».

Изменения и дополнения № 1 к Положению «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Городской культурно-досуговый центр «Единение» вступают в законную силу с момента регистрации в органе по труду.

Директор

Представитель трудового коллектива



А.В. Титов

М.В. Зубов

казенное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Вологодской области»
160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д.15
Тел./факс: (8172) 73-02-30

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
изменений и дополнений к коллективному договору

№ 9 за 2024 год
проведена "12" 08 2024 г.

и. инспектор ОПР и ОТ
Иванова О.С.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1

к приложению № 1 Коллективного договора муниципального автономного учреждения культуры «Городской культурно-досуговый центр «Единение» на 2022-2025 г. положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Городской культурно-досуговый центр «Единение»

12.08.2024 г.

Изложить п. 3.1.3 раздела 3. «Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения», в новой редакции:

3.1.3. Учреждением в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере от установленного должностного оклада (включая компенсационные и стимулирующие выплаты).

Изложить п.4.4. раздела 4. «Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения», в новой редакции:

4.4. Размер выплаты максимальным размером не ограничен.

Изложить п.4.7. раздела 4. «Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения», в новой редакции:

4.7. Размер выплаты максимальным размером не ограничен.

Дополнить пунктом 4.13, подпунктами 4.13.1, 4.13.2, 4.13.3 и 4.14 раздел 4. «Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения»:

4.13. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания:

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в размере:

- 10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук,

- 20% должностного оклада - за ученую степень доктора наук.

При наличии ученой степени установление и (или) изменение размеров надбавки производится с даты принятия решения Высшей аттестационной комиссии России (далее - ВАК России) о выдаче диплома.

При наличии у работника двух и более ученых степеней выплаты производятся по одному из оснований по выбору работника.

4.14. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в размере:

- 10% должностного оклада - за почетное звание "Заслуженный";

- 20% должностного оклада - за почетное звание "Народный".

При наличии почетного звания установление и (или) изменение размеров надбавки производится с даты присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий выплаты производятся по одному из оснований по выбору работника.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам Учреждения из числа служащих, которым присвоены ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

4.15. Выплата за знание и использование в работе одного и более иностранных языков устанавливается работникам из числа служащих в размере до 15% должностного оклада. Размеры данной выплаты работникам Учреждения устанавливаются локальными правовыми актами Учреждения.

4.14. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, предусмотренные 2.1, 2.2, 2.3, 2.5, 2.6, 2.7 приложения № 5 к Положению устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.1. Система оплаты труда руководителей Учреждения, их заместителей включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными правовыми актами.

Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается при заключении трудового договора мэрией города.

5.2.1. Минимальный оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения составляет 9 610,0 рублей.

Оклады (должностные оклады) руководителей формируются на основе применения к минимальному окладу (должностному окладу) персональных коэффициентов, установленных в таблице 1, путем последовательного перемножения минимального оклада (должностного оклада) и соответствующих коэффициентов.

Таблица 1

№ п/п	Наименование показателя	Условия расчета	Персональный коэффициент
1	Количество работников в Учреждении на 1 января текущего года (вне зависимости от источников выплаты заработной платы)	от 10 до 50	1.0
		от 51 до 100	1.2
		от 101 и выше	1.4
2	Количество зданий, в которых осуществляется ведение основной деятельности	за 1 здание	1.2
		за 2 здания	1.4
		за 3 и более зданий	1.5
3	Площадь земельных участков, переданных в пользование Учреждению (за минусом площади земельного участка под зданием (ями), которое (ые) занимает (ют) Учреждение(я))	до 1 га	1.0
		от 1 до 5 га	1.2
		от 5 до 10 га	1.4
4	Наличие у руководителя Учреждения ученой степени или звания "Заслуженный работник культуры"	свыше 10 га	1.5
		есть	1.8

5.2.2. При управлении по делам культуры мэрии ежегодно создается комиссия, состав которой утверждается приказом начальника управления по делам культуры мэрии.

Комиссией определяются показатели деятельности Учреждений по количеству работников на 1 января текущего года, зданий, в которых осуществляется ведение основной деятельности; по площади земельных участков, переданных в пользование Учреждению; наличию ученой степени или званию "Заслуженный работник культуры" для установления персональных коэффициентов.

5.2.3. Решения комиссии оформляются протоколом, который утверждается начальником управления по делам культуры мэрии.

5.2.4. Управление по делам культуры мэрии не позднее, чем за три рабочих дня до трудоустройства руководителя Учреждения направляет в управление муниципальной службы и кадровой политики мэрии информацию об установленных персональных коэффициентах.

5.2.5. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя устанавливается в размере, не превышающем предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) Учреждения, установленного постановлением мэрии города.

5.3. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения на 10-30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю, заместителю руководителя, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, согласно **приложению № 6**.

Конкретный размер выплат руководителю Учреждения устанавливается распоряжением мэрии города, заместителю руководителя - приказом руководителя Учреждения.

Выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производится за время фактического нахождения работника в данных условиях труда.

5.5. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителю Учреждения осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и критериев их оценки, установленных трудовым договором, и работы руководителя.

5.6. Руководителю, заместителю руководителя, согласно **приложению № 6** к настоящему Положению устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

5.6.1. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в следующем порядке и размере:

- 10% должностного оклада - за ученую степень кандидата наук;
- 20% должностного оклада - за ученую степень доктора наук.

При наличии ученой степени установление и (или) изменение размеров надбавки производится с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;

При наличии у работника двух и более ученых степеней выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

Выплаты за наличие ученой степени заместителю руководителя Учреждения, а также работникам, указанным в абзаце втором пункта 5.3 раздела 5 настоящего Положения, устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5.6.2. Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в следующем порядке и размере:

- 10% должностного оклада - за почетное звание "Заслуженный";
- 20% должностного оклада - за почетное звание "Народный".

При наличии почетного звания установление и (или) изменение размеров надбавки производится с даты присвоения почетного звания.

При наличии у работника двух и более почетных званий выплата производится по одному из оснований по выбору работника.

Выплаты за наличие почетного звания заместителю руководителя Учреждения, устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

5.7. Руководителю Учреждения размер выплат стимулирующего характера, за исключением выплаты за стаж работы, устанавливается распоряжением мэрии города на основании заключения должностного лица, осуществляющего контроль за деятельностью Учреждения в соответствии с постановлением мэрии города о закреплении муниципальных предприятий и учреждений (далее - куратор) (форма № 1).

5.8. Премияльные выплаты по итогам работы руководителю не являются гарантированными и призваны стимулировать руководителя учреждения к достижению стратегических целей и задач развития учреждения.

Премияльные выплаты производятся по итогам работы за установленный период (месяц, квартал, год) за успешное и (или) досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне особо важных и сложных заданий, поручений мэра города, реализация которых имеет важное значение для уставной деятельности учреждения, города в целом (далее также - выплата за выполнение особо важных и сложных заданий).

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения (выплаты за выполнение особо важных и сложных заданий) производятся на основании распоряжения мэрии города по заключению куратора.

Заключение должно содержать сведения об итогах выполнения задания, поручения, оценку его выполнения и обоснование размера премиальной выплаты. (форма заключения № 2).

Выплата за выполнение особо важных и сложных заданий определяется с учетом личного вклада руководителя учреждения, может быть выражена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу и максимальным размером не ограничивается.

5.9. Заместителю руководителя Учреждения размер выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя Учреждения.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя Учреждения, предусмотренные 2.1, 2.3, 2.4 приложения № 6 к Положению устанавливаются пропорционально отработанному времени.

5.11. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, выполнившим показатели премирования, премия выплачивается (за исключением уволившихся по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращением трудовых договоров по установленным ТК РФ или другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействий)).

5.12. Для заместителя руководителя, выплата за качество выполняемых работ, премиальная выплата и сроки, на которые они устанавливаются, определяются Учреждением самостоятельно. Размеры выплат максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

5.13. Назначение премии заместителю руководителя, ее размер зависит от выполнения показателей (критериев) премирования.

5.14. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

- средства городского бюджета;
- средства от приносящей доход деятельности.

5.15. Иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Положением, руководителю, заместителю руководителя, не производятся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
об установлении размера выплат стимулирующего характера
 _____ (ФИО руководителя), директору
 _____ (наименование учреждения)
 на _____ (период)

**Выполнение показателей для назначения выплаты
 за качество выполняемых работ**

Наименование показателя*	Критерии оценки показателя, в %	Вес показателя, в %	Фактическое выполнение показателя для начисления выплаты, в %

Установить размер выплаты за качество выполняемых работ на период
 _____ при условии выполнении показателей в размере
 _____ % от должностного оклада.

Расчетная заработная плата с учетом предложенного размера выплат
 стимулирующего характера в месяц на период _____ составит _____ руб.,
 в том числе: (указать оклад, все надбавки компенсационного и
 стимулирующего характера)

Куратор _____

 *Конкретные показатели устанавливаются трудовым договором с руководителем

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
о размере премиальной выплаты по итогам работы
(за выполнение особо важных и сложных заданий)

_____, директору
_____ " _____"
за _____ 20__ года

Формулировка задания, поручения	Сведения об итогах выполнения задания, поручения, оценка его выполнения (обоснование размера премиальной выплаты)	Размер премиальной выплаты

Выплата будет осуществлена в рамках утвержденного фонда оплаты труда учреждения на 20__ год за счет средств _____
(городского бюджета, средств от приносящей доход деятельности - указать)

С учетом районного коэффициента размер премиальной выплаты за _____
_____ 20__ года составит _____ руб.

Куратор _____

Приложение № 1 к ПОЛОЖЕНИЮ «Об оплате труда работников
МАУК ГКДЦ «Единение» приложение № 1 к Коллективному
договору на 2022-2025 гг.

Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам в учреждениях

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер окладов (рублей)
1	Должности и профессии первого уровня должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава (культура, искусство и кинематография) должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1 822,0
2	Должности и профессии второго уровня должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	2 119,0
3	Должности третьего уровня должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	3 748,0
4	Должности четвертого уровня должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	4 759,0

Приложение № 5 изложить в новой редакции:

Приложение № 5 к ПОЛОЖЕНИЮ «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение» приложение № 1 к Коллективному договору на 2022-2025 гг.

Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением руководителя и заместителя

N п/п	Наименование выплаты	Единица измерения	Размер выплаты
1. Выплаты компенсационного характера			
1.1	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к должностному окладу	не менее 4
1.2	Выплата за работу в ночное время	В % к должностному окладу, рассчитанному за час работы	40 за каждый час работы в ночное время
1.3	Выплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера (включая компенсационные и стимулирующие выплаты)	
1.4	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
1.5	Районный коэффициент к заработной плате	В % к заработной плате	25
1.6.	Доплаты за совмещение должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к окладу (должностному окладу)	по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1	Выплата за стаж работы	В % к должностному окладу	5 - 40
2.2	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы (*)	В % к должностному окладу	Максимальным размером не ограничены
2.3	Выплата за качество выполняемых работ (*)	В % к должностному окладу	Максимальным размером не ограничены
2.4	Премияльная выплата (*)	В % к должностному окладу или в абсолютном выражении	Максимальным размером не ограничены
2.5	Надбавка за наличие ученой степени	В % к должностному окладу	10% за ученую степень кандидата наук; 20% за ученую степень доктора наук
2.6	Надбавка за наличие почетного звания	В % к должностному окладу	10% за почетное звание «Заслуженный»; 20% за почетное звание «Народный»
2.7	Выплата за знание и использование в работе одного и более иностранных языков	В % к должностному окладу	До 15%

(*) Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения

Приложение № 6 изложить в новой редакции:

Приложение № 6 к ПОЛОЖЕНИЮ «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение» приложение № 1 к Коллективному договору на 2022-2025 гг.

Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения и заместителю

N п/п	Наименование выплаты	Единица измерения	Размер выплаты
1. Выплаты компенсационного характера			
1.1	Выплата руководителю и его заместителю занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к должностному окладу	Не менее 4
1.2	Выплата за работу в ночное время	В % к должностному окладу, рассчитанному за час работы	40 за каждый час работы в ночное время
1.3	Выплата за сверхурочную работу	За первые два часа работы - не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера (включая компенсационные и стимулирующие выплаты)	
1.4	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	Не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени	
1.5	Районный коэффициент к заработной плате	В % к заработной плате	25
2. Выплаты стимулирующего характера			
2.1	Выплата за качество выполняемых работ (*)	В % к должностному окладу	Максимальным размером не ограничены
2.2	Премияльные выплаты	В % к должностному окладу или в абсолютном выражении	Максимальным размером не ограничены
2.3	Надбавка за наличие ученой степени	В % к должностному окладу	10% за ученую степень кандидата наук; 20% за ученую степень доктора наук
2.4	Надбавка за наличие почетного звания	В % к должностному окладу	10% за почетное звание «Заслуженный»; 20% за почетное звание «Народный»

(*) Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения

Таблицу 1 приложения № 7 изложить в новой редакции:

Приложение № 7 к ПОЛОЖЕНИЮ «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ
«Единение» приложение № 1 к Коллективному договору на 2022-2025 гг.

Таблица 1

Должность	Наименование СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ				
	Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы				
	Выполнение показателей муниципального задания на оказание услуг (выполнения работ)	За организацию и выполнение платных услуг и иных видов деятельности, приносящей доход	Своевременное оформление и ведение необходимой документации (отчетности), соблюдение установленных сроков	За оперативность в работе и личный вклад в выполнении задач, стоящих перед Учреждением	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины
Главный инженер	максимальный размер не ограничен				
Заведующий культурно-досуговым центром	максимальный размер не ограничен				
Руководитель клубного формирования	максимальный размер не ограничен				
Ведущий документовед	максимальный размер не ограничен				
Специалист по кадрам	максимальный размер не ограничен				
Администратор	максимальный размер не ограничен				
Звукооператор	максимальный размер не ограничен				
Юрисконсульт	максимальный размер не ограничен				
Кинемеханик	максимальный размер не ограничен				
Художник 1 категории	максимальный размер не ограничен				
Заведующий билетными кассами	максимальный размер не ограничен				
Менеджер по рекламе	максимальный размер не ограничен				
Менеджер по снабжению предприятия	максимальный размер не ограничен				
Техник-теплотехник 1 категории	максимальный размер не ограничен				
Техник по ремонту	максимальный размер не ограничен				
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	максимальный размер не ограничен				
Культорганизатор	максимальный размер не ограничен				
Главный специалист (контрактный управляющий)	максимальный размер не ограничен				
Контролер-посадчик аттракциона	максимальный размер не ограничен				
Специалист по благоустройству и озеленению территории и объектов	максимальный размер не ограничен				
Кассир	максимальный размер не ограничен				

Таблицу 2 приложения № 7 изложить в новой редакции:

Таблица 2

Должность	Наименование СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ				
	Критерии оценки за качество выполняемой работы				
	Оперативное, профессиональное и качественное выполнение поставленных задач при выполнении возложенных трудовых функций	Выполнение особо важных и сложных заданий руководства по основным направлениям деятельности Учреждения	За обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, электробезопасности, охраны труда в Учреждении	За обеспечение безаварийной работы, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения	Проявление творческой инициативы, степень личного вклада работника в процессы совершенствования деятельности и качества услуг Учреждения
Заместитель директора по общим вопросам	максимальный размер не ограничен				
Главный инженер	максимальный размер не ограничен				
Заведующий культурно-досуговым центром	максимальный размер не ограничен				
Руководитель клубного формирования	максимальный размер не ограничен				
Ведущий документовед	максимальный размер не ограничен				
Специалист по кадрам	максимальный размер не ограничен				
Администратор	максимальный размер не ограничен				
Звукооператор	максимальный размер не ограничен				
Юрисконсульт	максимальный размер не ограничен				
Киномеханик	максимальный размер не ограничен				
Художник 1 категории	максимальный размер не ограничен				
Заведующий билетными кассами	максимальный размер не ограничен				
Менеджер по рекламе	максимальный размер не ограничен				
Менеджер по снабжению предприятия	максимальный размер не ограничен				
Техник-теплотехник 1 категории	максимальный размер не ограничен				
Техник по ремонту	максимальный размер не ограничен				
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	максимальный размер не ограничен				
Культорганизатор	максимальный размер не ограничен				
Главный специалист (контрактный управляющий)	максимальный размер не ограничен				
Контролер-посадчик аттракциона	максимальный размер не ограничен				
Специалист по благоустройству и озеленению территории и объектов	максимальный размер не ограничен				
Кассир	максимальный размер не ограничен				

Дополнить абзацем:

Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, выполнившим показатели премирования, премия выплачивается, за исключением работников, уволившихся по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия).

Таблицу 3 приложения № 7 дополнить:

Таблица 3

Должность	Наименование выплаты							
	ПРЕМИАЛЬНАЯ ВЫПЛАТА (максимальный размер не ограничен)							
	критерии оценки							
	За отсутствие и своевременное устранение обоснованных замечаний и предписаний со стороны контролирующих и надзорных органов	За отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, норм трудового права, правил охраны труда, техники безопасности и пожарной безопасности	За рациональное использование материальных и трудовых ресурсов Учреждения	За добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей и соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения	За оперативную подготовку и качественное проведение мероприятий	За выполнение необходимых объемов текущих ремонтов	За осуществление деятельности, позволяющей достичь экономии или оптимизации расходов материальных и финансовых ресурсов	За отсутствие замечаний со стороны руководителя и получателей муниципальных услуг
	1	2	3	4	5	6	7	8
Специалист по благоустройству и озеленению территории и объектов	х		х		х	х	х	
Кассир			х		х	х	х	

Приложение № 8 к положению «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение» приложение № 1 к Коллективному договору на 2022-2025 гг. исключить.