

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

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 № 01 от 20.02.2024 года, внести изменения в Коллективный договор на 2022-2025гг., принятый 01.03.2022 года, а именно Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Городской культурно-досуговый центр «Единение» (новая редакция).

Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры «Городской культурно-досуговый центр «Единение» (новая редакция) вступает в законную силу с момента регистрации в органе по труду.

Директор

Представитель
трудового коллектива



А.В. Титов

М.В. Zubov

казенное учреждение Вологодской области
«Центр занятости населения
Вологодской области»

160035, Вологодская обл., г. Вологда, ул. Конева, д.1
Тел /факс: (8172) 73-02-30

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
изменений и дополнений к коллективному договору

№ 9 за 2022 год

проведена 27 02 2024

и.и.инспектор ОПР и ОТ
Иванова О.С.

ПРОТОКОЛ № 01
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ РАБОТНИКОВ МАУК ГКДЦ
«ЕДИНЕНИЕ»

г. Череповец

20 февраля 2024 года

Всего членов трудового коллектива - 24 человек

Присутствует - 20 человек

Кворум для голосования имеется, собрание правомочно принять решение.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Избрание председателя и секретаря общего собрания трудового коллектива.
2. Избрание представителя работников для подписания изменений и дополнений (положения «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение») к Коллективному договору от имени всех работников.
3. Рассмотрение и утверждение изменений и дополнений (положения «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение») к Коллективному договору.
4. Провести регистрацию изменений и дополнений (положения «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение») к Коллективному договору.

По первому вопросу слушали:

О.В. Жукову, об избрании председателя и секретаря общего собрания трудового коллектива

Предложили избрать председателем С.Ю. Клабукова и секретарем Ю.А. Лисицынскую

Результаты голосования:

«за» 20

«против» _____

«воздержался» _____.

Решение принято.

Председателем общего собрания трудового коллектива избрали – С.Ю. Клабукова и секретарем - Ю.А. Лисицынскую.

По второму вопросу слушали:

Председателя общего собрания С.Ю. Клабукова, об избрании тайным голосованием в качестве представителя трудового коллектива для подписания изменений (положение «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение») к Коллективному договору МАУК ГКДЦ «Единение» на 2022-2025гг. от имени всех работников - М.В. Зубова.

Результаты голосования:

«за» 20

«против» -

«воздержался» -.

Результаты тайного голосования.

Избрать в качестве представителя от трудового коллектива для подписания изменений к Коллективному договору МАУК ГКДЦ «Единение» на 2022-2025гг. – М.В. Зубова.

По третьему вопросу слушали:

Юрисконсульта А.В. Климова, который зачитал проект изменений и дополнений (положение «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение») к Коллективному договору МАУК ГКДЦ «Единение» на 2022-2025гг.

Результаты голосования:

«за» 20

«против» -

«воздержался» -.

Результаты открытого голосования.

Трудовой коллектив утвердил изменения и дополнения (положение «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение») к Коллективному договору на 2022- 2025гг.

По четвертому вопросу слушали:

Председатель трудового коллектива С.Ю. Клабуков предложил регистрацию изменений и дополнений (положение «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение») к Коллективному договору в органе по труду провести - Ю.А. Лисицынской.

Результаты голосования:

«за» 20

«против» -

«воздержался» -.

Решение принято. Поручить провести регистрацию изменений и дополнений (положение «Об оплате труда работников МАУК ГКДЦ «Единение») к Коллективному договору в органе по труду - Ю.А. Лисицынской.

Председатель общего собрания
трудового коллектива

Секретарь

С.Ю. Клабуков

Ю.А. Лисицынская

Приложение № 1 к Коллективному договору

от «08» сентября 2022 года

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива

МАУК «ГКДЦ «Единение»



/М.В. Зубов/

«20» февраля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор

МАУК «ГКДЦ «Единение»



/А.В. Титов/

«16» февраля 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

«Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения культуры

«Городской культурно-досуговый центр «Единение»

Вологодская область, г. Череповец,

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением мэрии города Череповца от 12 марта 2019 года № 945 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры» (с изменениями и дополнениями).

1.2. Положение определяет порядок, размеры и условия оплаты труда работников МАУК ГКДЦ «Единение» (далее - Учреждение), подведомственное управлению по делам культуры мэрии города Череповца и включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников;
- порядок, размеры и условия применения компенсационных выплат;
- порядок, размеры и условия применения выплат стимулирующего характера;
- порядок и размеры, оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя;
- порядок формирования фонда оплаты труда, работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением.

1.4. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения, сформированные в соответствии с настоящим Положением, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения и устанавливаются в фиксированной сумме.

1.5. Расчетные листки работникам учреждения выдаются в день заработной платы - 10 числа или днем ранее, если 10 число месяца приходится на выходной день. В расчетном листке отражается информация о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок выдается один раз в месяц при выплате второй части заработной платы.

2. Система оплаты труда и порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения, за исключением руководителя, и его заместителя, включает в себя:

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

2.2. Оклад (должностной оклад) работника Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе отраслевого повышающего коэффициента.

2.3. Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются согласно **приложению № 1** к настоящему Положению.

2.4. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.5. Размеры отраслевых повышающих коэффициентов устанавливаются работникам учреждений согласно **приложению № 2** к настоящему Положению.

3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются согласно **приложению № 4 и 5** к настоящему Положению следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 % к установленному должностному окладу в месяц по результатам специальной оценки условий труда. Конкретный размер выплаты устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения трудового коллектива. Выплата за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производится за время фактического нахождения работника в данных условиях труда.

3.1.2. Выплата за работу в ночное время в размере 40 % к установленному должностному окладу за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце. Ночным рабочим временем считается время с 22.00 час. до 6.00 час.

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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

3.1.4. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или за 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.

3.1.5. Районный коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад) компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами (далее - заработная плата). Размер районного коэффициента составляет 25%.

3.1.6. Доплата за совмещение должностей, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.1.7. Учреждением в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Учреждением время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.1.8. Учреждением в соответствии со статьей 236 ТК РФ при нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) начисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Учреждения.

3.1.9. Выплаты, предусмотренные статьей 134 ТК РФ работникам сферы культуры, обеспечиваются за счет повышения уровня реального содержания заработной платы, в том

числе, связанные с исполнением Указов Президента РФ, использованием премирования в качестве механизма повышения уровня содержания заработной платы.

4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения согласно, настоящему Положению устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1. Выплата за стаж работы в соответствии с **приложениями № 3, 4 и 5** к настоящему Положению.

4.2. Работникам Учреждения устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Критерии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 7 (таблица 1)** настоящего Положения.

4.3. Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата назначается, принимается руководителем Учреждения.

4.4. Размер выплаты может устанавливаться в размере до 500% должностного оклада.

4.5. Работникам Учреждения устанавливается выплата за качество выполняемых работ. Критерии выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 7 (таблица 2)** настоящего Положения.

4.6. Решение об установлении размера выплаты и срока, на который выплата назначается, принимается руководителем Учреждения.

4.7. Размер выплаты может устанавливаться в размере до 500% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с целью поощрения работников по результатам работы за установленный период (месяц, квартал, год).

4.9. Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед Учреждением. Критерии премиальных выплат работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с **приложением № 7 (таблица 3)** настоящего Положения.

4.9.1. Начисление премиальных выплат производится на основании индивидуальной оценки труда каждого работника в процентах от установленного должностного оклада.

4.9.2. Решение об установлении премиальных выплат принимается руководителем Учреждения.

4.10. Премияльные выплаты оформляются приказом руководителя по Учреждению.

4.11. Размер премиальных выплат максимальным размером не ограничен.

4.12. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения пропорционально отработанному времени.

5. Порядок и размеры оплаты труда, руководителя Учреждения, и его заместителя

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

N 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
		свыше 10 га	1.5
4	Наличие у руководителя Учреждения ученой степени или звания "Заслуженный работник культуры"	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.

5.3. 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 руководителю Учреждения осуществляются с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных трудовым договором, и работы руководителя в пределах средств фонда оплаты труда.

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

- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты.

5.7. Выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением мэрии города.

Выплаты за качество выполняемых работ максимальным размером не ограничены.

Премиальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования руководителя Учреждения и производятся по итогам работы за установленный период: месяц, квартал, год. Премирование является поощрением за достижение работником качественных и количественных показателей в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы Учреждения.

Конкретные показатели качества выполняемых работ, показатели премирования руководителя Учреждения определяются трудовым договором.

5.7.1. Премиальные выплаты руководителю Учреждения по итогам работы за месяц и квартал устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц или абсолютном размере и максимальным размером не ограничены.

5.7.2. Премия по итогам работы за год не является гарантированной выплатой и призвана стимулировать руководителя Учреждения к достижению стратегических целей и задач развития Учреждения.

5.7.3. Премирование по итогам работы за год руководителя Учреждения осуществляется при достижении ключевых показателей эффективности (далее - КПЭ), устанавливаемых на очередной финансовый год. КПЭ разрабатываются управлением по делам культуры мэрии и утверждаются мэром города не позднее 1 апреля года, на который они устанавливаются.

Утвержденные мэром города КПЭ доводятся до руководителей Учреждений в срок до 15 апреля года, на который устанавливаются показатели.

При постановке КПЭ необходимо руководствоваться следующими правилами:

- вес показателя в составе премиальной выплаты определяется исходя из оперативных и стратегических приоритетов Учреждения на отчетный период, сумма веса по всем показателям - 100%;

- для каждого показателя устанавливается методика расчета фактического значения, которая содержит наименование показателя, единицы измерения показателя, математическую формулу расчета фактического значения показателя с расшифровкой каждой составляющей (при необходимости);

- целевые значения КПЭ могут иметь базовый и амбициозный уровни.

Базовое значение КПЭ - это значение показателя, которое можно достичь при существующих технологиях текущими инструментами в обычном режиме работы.

Амбициозное значение КПЭ - значение КПЭ, превосходящее базовое, для устойчивого достижения которого требуются кардинальные и качественные улучшения в работе Учреждения.

5.7.4. Для назначения премии по итогам работы за год и определения ее размера руководитель Учреждения направляет справку о выполнении КПЭ в управление по делам культуры мэрии, по форме в соответствии с **приложением № 8** к настоящему Положению в срок не позднее 5 марта года, следующего за отчетным.

Управление по делам культуры мэрии в течение 5 рабочих дней со дня, следующего за днем получения справки о выполнении КПЭ, проверяет фактическое выполнение показателей (вес показателя) и передает справку о выполнении КПЭ в финансовое управление мэрии.

Финансовое управление мэрии в течение 5 рабочих дней со дня, следующего за днем получения справки о выполнении КПЭ, при наличии финансовых показателей проверяет их значение в соответствии с методикой расчета показателя, установленной в справке о выполнении КПЭ, и передает справку мэру города для принятия решения о размере премии по итогам работы за год.

5.7.5. Размер премиальных выплат по итогам работы за год руководителю Учреждения входит в годовой плановый фонд оплаты труда и определяется по формуле:

$$P = \frac{\sum P_i}{12} \times t$$

где t - количество полных месяцев осуществления трудовой деятельности в занимаемой должности (при этом полным считается месяц, в котором руководитель отработал более 15 календарных дней),

P_i - размер премиальной выплаты по итогам работы за год по i -му показателю КПЭ i , который определяется по формуле:

- при выполнении базового значения показателя КПЭ:

$$P_i = (S_{\text{база}} / 1,25) * V_{\text{КПЭ}i},$$

где $S_{\text{база}}$ - размер однократного среднего месячного заработка (без учета премиальных выплат по итогам работы за год), руб.,

$V_{\text{КПЭ}i}$ - фактический вес показателя КПЭ i , %;

- при выполнении амбициозного значения показателя КПЭ:

$$P_i = (S_{\text{амбиция}} / 1,25) * V_{\text{КПЭ}i},$$

где $S_{\text{амбиция}}$ - размер двукратного среднего месячного заработка (без учета премиальных выплат по итогам работы за год), руб.,

$V_{\text{КПЭ}i}$ - фактический вес показателя КПЭ i , %;

- при недостижении базового значения показателя КПЭ премиальные выплаты по данному показателю не рассчитываются, фактический вес показателя КПЭ i составит 0%.

Решение о размере премиальных выплат по итогам работы за год руководителю Учреждения принимается мэром города на основании сведений о выполнении КПЭ, отраженных в справках о выполнении КПЭ.

Распоряжение о премиальных выплатах по итогам работы за год руководителю Учреждения готовится управлением муниципальной службы и кадровой политики мэрии на основании справок о выполнении КПЭ, подписанных мэром города, в соответствии с порядком, установленным Регламентом мэрии города Череповца.

5.7.6. Ответственность в соответствии с действующим законодательством за достоверность, полноту и качество предоставленной в справке о выполнении КПЭ информации несет руководитель Учреждения, за фактическую оценку показателей управление по делам культуры мэрии, за оценку финансовых показателей (при их наличии) финансовое управление мэрии, за подготовку распоряжения мэрии города о премировании руководителя Учреждения по итогам работы за год управление муниципальной службы и кадровой политики мэрии.

5.7.7. При наличии причин недостижения установленных значений КПЭ, не зависящих от деятельности руководителя Учреждения, руководители Учреждений вправе обратиться в управление по делам культуры мэрии с ходатайством о пересмотре целевых значений КПЭ в срок не позднее 1 декабря отчетного периода. Решение о пересмотре целевых значений КПЭ за указанный период принимается управлением по делам культуры мэрии и утверждается мэром города.

5.7.8. Премия по итогам работы за год назначается руководителю, состоящему в трудовых отношениях с мэрией города, на момент представления справки о выполнении КПЭ в управление по делам культуры мэрии.

5.8. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

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

5.9. Выплаты стимулирующего и премиального характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения пропорционально отработанному времени.

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

6. Формирование фонда оплаты труда, работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом окладов (должностных окладов), включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, за счет средств городского бюджета исходя из объема выделенной субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности.

6.2. Объем фонда оплаты труда работников Учреждения, направляемых за счет средств городского бюджета, определяется управлением по делам культуры мэрии.

6.3. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы в мэрии города.

Среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников Учреждения, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Руководитель Учреждения ежегодно в срок до 1 января очередного финансового года предоставляет в орган мэрии, осуществляющий функции и полномочия учредителя в

отношении муниципального Учреждения, расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения.

7. Порядок оказания материальной помощи работникам Учреждения

7.1. За счет экономии фонда оплаты труда руководителю Учреждения, его заместителям и работникам Учреждения производятся следующие выплаты:

-материальная помощь в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, жена, муж, сын, дочь) в размере одного должностного оклада:

-материальная помощь в связи с юбилейными датами (юбилейными датами следует считать 50-летие со дня рождения и другие последующие за ним пятилетия) в размере одного должностного оклада.

Решение об указанных выплатах работникам Учреждения принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления.

7.2. Выплаты, предусмотренные пунктом 7.1 настоящего Положения, не учитывается при расчете средней заработной платы в соответствии с пунктом 3 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

8. Применение настоящего Положения Учреждением

8.1. Система оплаты труда, предусмотренная настоящим Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников Учреждения.

8.2. Работникам Учреждения, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда с учетом районного коэффициента, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и расчетным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента.

8.3. Иные выплаты, не предусмотренные настоящим Положением, работникам Учреждения не производятся.

9. Заключительные положения

9.1. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат),

выплачиваемой до введения в действие Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**Минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам
в учреждениях**

N 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)	1 656,0
2	Должности и профессии второго уровня должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	1 926,0
3	Должности третьего уровня должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	3 407,0
4	Должности четвертого уровня должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	4 326,0

Размеры отраслевых повышающих коэффициентов

Профессиональная квалификационная группа	Размеры отраслевых повышающих коэффициентов
Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава Общепрофессиональные должности служащих первого уровня Должности и профессии первого уровня	2,31
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена Общепрофессиональные должности служащих второго уровня Должности и профессии второго уровня	2,64
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня Должности третьего уровня	1,76
Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня Должности четвертого уровня	1,54

Порядок назначения выплаты за стаж работы по должностям работникам Учреждения

(далее - Порядок)

Право на получение выплаты за стаж работы имеют работники муниципальных учреждений культуры (далее - учреждение культуры), занимающие должности работников культуры, искусства и кинематографии, работников общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работников других отраслей бюджетной сферы (далее - работник). Должности вышеуказанных категорий работников должны предусматриваться соответствующими профессиональными квалификационными группами.

1 . Исчисление стажа работы, дающего право на установление выплаты

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включается:

- время работы в учреждениях культуры на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников;
- время работы в учреждениях культуры по профессиям, предусмотренным профессиональными квалификационными группами профессий работников;
- время работы в организациях любой организационно-правовой формы на должностях, предусмотренных профессиональными квалификационными группами должностей работников при приеме на работу в учреждение культуры на аналогичную должность;
- время работы на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и органов местного самоуправления;
- время работы в аппарате профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов; партийных органов всех уровней (до 14 марта 1990 года), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;
- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций;
- время работы на выборных должностях на постоянной основе в государственных органах, органах местного самоуправления, Советах народных депутатов, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

- время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу;

- время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

2. Порядок начисления выплаты за стаж работы

2.1. Начисление выплаты за стаж работы производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от стажа работы, установленного в соответствии с разделом 1 настоящего Порядка, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

- при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10%;

- при стаже работы от 5 до 10 лет - 20%;

- при стаже работы от 10 до 15 лет - 30%;

- при стаже работы свыше 15 лет - 40%.

2.2. Выплата за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение ее размера.

2.3. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период временной нетрудоспособности, начисление выплаты за стаж работы производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

2.4. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, выплата за стаж работы устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника

выплата за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы

3.1. Стаж работы для установления выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа, утвержденной в Учреждении.

3.2. Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается приказом руководителя Учреждения.

3.3. Основными документами для определения стажа, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, сформированные в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации. При их отсутствии, а также в случае, когда в них содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Периоды работы по договору гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ или оказание услуг, подтверждаются указанным договором. При этом продолжительность периода работы, включаемого в страховой стаж, определяется согласно сроку действия договора, а если он не установлен, то - исходя из периода уплаты за работника обязательных платежей.

3.4. Комиссия по установлению трудового стажа уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

4. Заключительные положения

Споры, возникающие при установлении выплаты за стаж работы, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

**Порядок назначения выплаты за стаж работы работникам муниципальных учреждений культуры, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих
(далее - Порядок)**

Право на получение выплаты за стаж работы имеют лица, работающие в муниципальных учреждениях культуры (далее - учреждение культуры) по профессиям, отнесенным к профессиям рабочих в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

1. Исчисление стажа работы, дающего право на установление выплаты

В стаж работы, дающий право на установление выплаты, включается:

- время работы в учреждениях культуры;
- время работы в организациях любой организационно-правовой формы и формы собственности, в органах государственной власти и органах местного самоуправления при приеме на работу в учреждение культуры по аналогичной профессии;
- время военной службы граждан (в том числе в войсках Министерства внутренних дел, в войсках и органах Федеральной службы безопасности) без каких-либо ограничений, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждение культуры;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждениями культуры.

2. Порядок начисления выплаты за стаж работы

2.1. Начисление выплаты за стаж работы производится ежемесячно по месту работы за фактически отработанное время в зависимости от стажа работы, установленного в соответствии с разделом 1 настоящего Положения, в следующих размерах (к установленному должностному окладу):

- при стаже работы от 1 года до 3 лет - 5%;
- при стаже работы от 3 до 5 лет - 10%;
- при стаже работы свыше 5 лет - 15%.

2.2. Выплата за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение ее размера.

2.3. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты наступило в период его пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также в период его временной нетрудоспособности, начисление выплаты за стаж работы производится после окончания указанных отпусков, периода временной нетрудоспособности.

2.4. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, пребывания в учебном отпуске, при профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации в учебном заведении с отрывом от работы, а также в иных случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации за работником сохраняется средний заработок, выплата за стаж работы устанавливается с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка работника. При увольнении работника выплата за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение выплаты

3.1. Стаж работы для установления выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа, утвержденной в Учреждении.

3.2. Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается приказом руководителя Учреждения.

3.3. Основными документами для определения стажа, дающего право на получение выплаты, является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, сформированные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. При их отсутствии, а также в случае, когда в них содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы. Периоды работы по договору гражданско-правового характера, предметом которого является выполнение работ или оказание услуг, подтверждаются указанным договором. При этом продолжительность периода работы, включаемого в страховой стаж, определяется согласно сроку действия договора, а если он не установлен, то - исходя из периода уплаты за работника обязательных платежей.

3.4. Комиссия по установлению трудового стажа уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

4. Заключительные положения

Споры, возникающие при установлении выплаты за стаж работы, рассматриваются в установленном трудовым законодательством порядке.

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	
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	до 500
2.3	Выплата за качество выполняемых работ (*)	В % к должностному окладу	до 500
2.4	Премияльная выплата(*)	В % к должностному окладу	максимальным размером не ограничены

(*) Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения

**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	
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	Премияльная выплата, за исключением премиальной выплаты по итогам работы за год, руководителю Учреждения (*)	В % к должностному окладу или абсолютном размере	Максимальным размером не ограничены
2.3	Премияльные выплаты по итогам работы за год руководителю Учреждения (*)	Средний месячный заработок (без учета премиальных выплат по итогам работы за год)	До двух средних месячных заработков (без учета премиальных выплат по итогам работы за год)

(*) Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда Учреждения

Порядок назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемой работы устанавливаются в соответствии с критериями оценки, конкретизированными по каждой должности в соответствии с функционалом должностной инструкции и функционалом, закрепленным в трудовом договоре (дополнительным соглашением к трудовому договору) с работником.

Работнику устанавливаются только те критерии, которые соответствуют уровню его квалификации, имеющимся профессиональным достижениям и другими факторами, относящимися к специфике выполняемой работы.

Критерии эффективности деятельности работников, оценка выполнения критериев, размер и периодичность назначения выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемой работы устанавливаются согласно, таблицы 1 и 2 Порядка назначения стимулирующих выплат работникам Учреждения, согласно настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемой работы оформляются приказом по Учреждению в начале каждого года.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемой работы могут быть изменены работникам по решению руководителя Учреждения в течение года.

Для оценки критериев, определение размера выплат в соответствии с выполнением (невыполнением) критериев в Учреждении создается комиссия по оценке критериев эффективности деятельности работников (далее - Комиссия) из штатных работников Учреждения в количестве 3-х человек (включая заместителя директора по общим вопросам, главного инженера, представителя трудового коллектива).

Цель создания комиссии – оценка выполнения (невыполнения) критериев и вынесения решения, об определении размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемой работы за исполненную работу. Периодичность заседания комиссия по мере - необходимости. Принятые решения комиссии оформляются протоколом и передаются руководителю Учреждения, руководитель вправе оставить решение комиссии без рассмотрения или рассмотреть частично. Изменения размера выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, а также за качество выполняемой работы оформляются приказом руководителя Учреждения.

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 эффективность и интенсивность труда	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей и соблюдение трудовой дисциплины
	1	2	3	4	5
Главный инженер		до 200%	до 100%	до 200%	
Заведующий культурно-досуговым центром	до 300%	до 100%	до 100%		
Руководитель клубного формирования	до 300%	до 100%	до 100%		
Ведущий документовед			до 300%	до 100%	до 100%
Специалист по кадрам			до 200%	до 200%	до 100%
Администратор	до 200%	до 100%	до 100%		до 100%
Звукооператор	до 200%	до 200%		до 40%	до 60%
Юрисконсульт		до 100%	до 200%	до 100%	до 100%
Киномеханик	до 100%	до 300%		до 50%	до 50%
Художник 1 категории		до 200%		до 150%	до 150%
Заведующий билетными кассами		до 200%	до 200%		до 100%
Менеджер по рекламе		до 200%	до 100%	до 100%	до 100%
Менеджер по снабжению предприятия			до 200%	до 100%	до 200%
Техник-теплотехник 1 категории				до 250%	до 250%
Техник по ремонту				до 250%	до 250%
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования				до 250%	до 250%
Культорганизатор	до 350%	до 100%			до 50%
Главный специалист (контрактный управляющий)			до 300%	до 100%	до 100%
Контролер-посадчик аттракциона		до 300%		до 100%	до 100%

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
	1	2	3	4	5
Заместитель директора по общим вопросам	максимальный размер не ограничен				
Главный инженер	до 200%		до 100%	до 200%	
Заведующий культурно-досуговым центром	до 200%	до 100%			до 200%
Руководитель клубного формирования	до 200%	до 100%			до 200%
Ведущий документовед	до 200%	до 200%	до 100%		
Специалист по кадрам	до 200%	до 200%	до 100%		
Администратор	до 200%	до 200%	до 100%		
Звукооператор	до 200%	до 100%	до 100%		до 100%
Юрисконсульт	до 200%	до 200%	до 100%		
Киномеханик	до 200%	до 100%	до 100%		до 100%
Художник 1 категории	до 200%	до 100%	до 50%		до 150%
Заведующий билетными кассами	до 200%	до 200%	до 100%		
Менеджер по рекламе	до 150%	до 100%	до 50%		до 200%
Менеджер по снабжению предприятия	до 200%	до 200%	до 100%		
Техник-теплотехник 1 категории	до 200%		до 100%	до 200%	
Техник по ремонту	до 200%		до 100%	до 200%	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	до 200%		до 100%	до 200%	
Культорганизатор	до 150%	до 150%			до 200%
Главный специалист (контрактный управляющий)	до 250%	до 250%			
Контролер-посадчик аттракциона	до 200%	до 100%	до 200%		

С целью повышения эффективности работы каждого работника, в Учреждении устанавливаются премиальные выплаты. Источником премиальных выплат является фонд оплаты труда, состоящий из субсидий городского бюджета на выполнение муниципального задания и доходов от предпринимательской деятельности.

Премиальные выплаты производятся на основании критериев оценки, согласно таблице 3 по результатам работы за период (месяц, квартал, год) руководителем Учреждения.

Премиальная выплата является правом, а не обязанностью Учреждения, зависит от достижения установленных показателей работы и личного вклада работника в общие результаты.

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
Заместитель директора по общим вопросам						x		
Главный инженер					x			
Заведующий культурно-						x	x	

досуговым центром								
Руководитель клубного формирования	x					x	x	
Ведущий документовед			x		x	x	x	
Специалист по кадрам					x	x	x	
Администратор						x	x	
Звукооператор	x		x			x	x	
Юрисконсульт			x		x	x		
Киномеханик	x		x			x	x	
Художник 1 категории	x		x		x	x	x	
Заведующий билетными кассами			x		x	x	x	
Менеджер по рекламе			x		x	x		
Менеджер по снабжению предприятия	x				x	x		
Техник-теплотехник 1 категории			x		x			
Техник по ремонту	x		x		x			
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	x		x		x			
Культорганизатор	x					x	x	
Главный специалист (контрактный управляющий)			x		x	x	x	
Контролер-посадчик аттракциона	x		x		x	x	x	

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

СПРАВКА

**о выполнении ключевых показателей
эффективности (далее - КПЭ)
по итогам работы за 20__ год**

**по _____
(наименование учреждения)**

Руководитель _____
(Ф.И.О.)

N п/п	Наименование показателя КПЭ	Методика расчета показателя с расшифровкой	Вес показателя, %	Целевое значение КПЭ			Значение (*) для расчета показателя	Фактическое (*) значение КПЭ	Фактический вес КПЭ, %
				Минимум	База	Амбиция			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	1 показатель								
	 и т.д.								
	Итого	X	100%	X	X	X	X	X	

(*) Значение финансовых показателей КПЭ указывается в целых числах.

Руководитель учреждения _____ " __ " _____ 20__ года

Начальник управления
по делам культуры мэрии _____

" __ " _____ 20__ года

Справочно:

Начисленная заработная плата директора за 20__ год с учетом премии составит _____ руб.

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель мэра города,
начальник финансового управления мэрии _____
(подпись) (расшифровка подписи)

" __ " _____ 20__ года

Мэр города _____ " __ " _____ 20__ года
(подпись) (расшифровка подписи)