



**Изменения и дополнения № 3**  
**к коллективному договору между руководителем Лангепасского городского**  
**муниципального автономного учреждения «Библиотечно-информационный центр» и**  
**работниками учреждения,**  
**регистрационный номер 132004 от 16.04.2024 (далее Коллективный договор)**

г. Лангепас

17 марта 2025 года

Стороны, в лице директора учреждения Медведевой Марины Геннадьевны, с одной стороны и Представителя трудового коллектива Кураповой Екатерины Викторовны, с другой стороны, договорились о внесении в Коллективный договор следующих изменений:

1. Внести в приложение № 2 «Положение по оплате труда работников ЛГ МАУ «БИЦ» (далее Положение) следующие изменения:

1.1. В разделе 2 «Основные условия оплаты труда» Положения Таблицы 1, 2 пункта 2.1 изложить в новой редакции следующего содержания:

«

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 работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
без квалификационной категории	библиотекарь; редактор библиотеки	17 705
вторая категория	библиотекарь; редактор библиотеки	18 640
первая категория	библиотекарь; редактор библиотеки	19 504
должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	библиотекарь	20 296
должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «главный»	главный библиотекарь; главный библиограф	21 374
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		

должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория	заведующий отделом (сектором) библиотеки	26 628
---	--	--------

Таблица 2

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

Профессиональная квалификационная группа		
Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	техник-программист	13 602
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17 848

».

1.2. Таблицу 3 пункта 2.3 раздела 2 «Основные условия оплаты труда» изложить в новой редакции следующего содержания:

«

Таблица 3

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.	специалист по персоналу	5 уровень квалификации	16 193
		6 уровень квалификации	18 353
2.	начальник административно-хозяйственного отдела		17 848

».

1.3. Абзац седьмой и восьмой пункта 2.3 раздела 2 «Основные условия оплаты труда» изложить в новой редакции следующего содержания:

«-приказ Минтруда России от 22.04.2021 №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

-приказ Минтруда России от 09.03.2022 №109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»»;

1.4. Пункт 2.6 раздела 2 «Основные условия оплаты труда» считать пунктом 2.4.

1.5. Пункт 2.7. раздела 2 «Основные условия оплаты труда» считать пунктом 2.5.

1.6.Пункт 2.4 раздела 2 «Основные условия оплаты труда» дополнить абзацем следующего содержания:

«Перечни должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, приведены в приложении №6 к настоящему Положению.».

1.7. Пункт 4.9 раздела 4 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» Положения изложить в новой редакции следующего содержания:

«4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

1.8. Таблицу 6 пункта 4.11 раздела 4 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления» Положения изложить в новой редакции следующего содержания:

«

Таблица 6

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	<p>до 30% от оклада (должностного оклада) для заместителей руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера</p> <p>до 50% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих</p>	<p>Устанавливается за:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- участие в выполнении важных плановых работ, мероприятий;</li> <li>- интенсивность и напряженность работы;</li> <li>- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;</li> <li>- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);</li> <li>- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;</li> <li>- выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения.</li> </ul>	Ежемесячно

2.	Выплата за качество выполняемых работ	до 30% от оклада (должностного оклада) для заместителей руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера	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, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения.	Ежемесячно
		до 50% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих		
3.	Премияльная выплата по итогам работы за месяц	до 40% от оклада (должностного оклада) заместителей руководителя, художественного руководителя, главного бухгалтера	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания.	Ежемесячно
		до 100% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих		
4.	Премияльная выплата по итогам работы за год	до 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Премия устанавливается в соответствии с <a href="#">пунктами 4.9 – 4.11</a> настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени	Премияльные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового года

».

1.7. В разделе 5 «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, и главного бухгалтера» Положения пункт 5.2 изложить в новой редакции следующего содержания:

«5.2.Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения устанавливается распоряжением работодателя (представителя нанимателя) согласно таблице 7 настоящего Положения и оформляется трудовым договором.

Размер оклада (должностного оклада) главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя учреждения согласно таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения и главного бухгалтера

Учреждения по видам деятельности	Размер оклада (должностного оклада), рублей	
	Руководитель учреждения	Главный бухгалтер
Учреждения культурно - досугового типа		
диапазон штатных единиц		
менее 40	46 301	32 411

».

1.8. В разделе 5 «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, и главного бухгалтера» в пункте 5.5 слова «пунктами 4.3 и 4.6» заменить словами «пунктами 4.3,4.4 и 4.6».

1.9. В разделе 6 «Другие вопросы оплаты труда» Положения абзац седьмой пункта 6.3 изложить в новой редакции следующего содержания:

«-работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), а также работникам, уволенным из учреждения и получившим единовременную выплату в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу в учреждение.»

1.10. Графу «Условия осуществления выплаты» строки 3 таблицы 9 пункта 6.5 после слов «профессиональной подготовки работника,» дополнить словами «наличия дополнительного профессионального образования.»

1.11. Пункт 8.2 раздела 8 «Заключительные положения» Положения дополнить абзацем следующего содержания:

«Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу, приведен в приложении №5 к настоящему Положению.»

2. Внести изменение в Приложение №1 к Положению по оплате труда работников ЛГ МАУ «БИЦ» изложив его в новой редакции:

«

Приложение № 1  
к положению по оплате труда работников  
ЛГ МАУ «БИЦ»

## ПОРЯДОК

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

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:

- для главного бухгалтера, 30% от оклада (должностного оклада);

- для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих 50% от оклада (должностного оклада).

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в текущем календарном году на период, установленный пунктом 9.

5. Представление о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы направляется в комиссию для рассмотрения.

6. Комиссия принимает решение о назначении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Протокол заседания комиссии с установленным размером выплаты за

интенсивность и высокие результаты работы, проект приказа направляется директору учреждения на подпись.

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

8. В случае снижения интенсивности и результатов работы, комиссия вправе пересмотреть размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

9. Размеры и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

№ п/п	Условия осуществления выплаты	Максимальный размер выплаты (для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих), %	Максимальный размер выплаты (для главного бухгалтера), %	Период, на который устанавливается выплата
1	Интенсивность и напряженность работы	30	30	календарный год (с момента установления)
2	Участие в выполнении важных плановых работ, мероприятий	25	25	месяц выполнения важных плановых работ, мероприятий
3	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	50	-	месяц организации и проведения мероприятий
4	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийности, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения)	40	-	календарный год (с момента установления)
5	Систематическое досрочное выполнение работы, особых поручений руководителя с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда	20	20	календарный год (с момента установления)
6	Выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения	50	-	месяц выполнения важных работ, не определенных трудовым договором
7	Участие в реализации окружных, федеральных проектах, не имеющих специального финансирования на оплату труда	30	-	месяц участия в реализации окружных, федеральных проектах
8	Участие в реализации целевых программ, не имеющих специального финансирования на оплату труда	10	-	месяц участия в реализации целевых программ
9	Участие в конкурсе, получивший грант	20	-	календарный год (с момента установления)

10. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы начисляется к должностному окладу с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям за фактически отработанное время (по табелю работы), выплачивается одновременно с заработной платой, учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

».

3. Внести изменение в Приложение №2 к Положению по оплате труда работников ЛГ МАУ «БИЦ» изложив его в новой редакции:

«

**ПОРЯДОК**  
установления выплаты за качество выполняемых работ  
работникам ЛГ МАУ «БИЦ»

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.

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

3. Ежемесячно, исходя из объема доведенных средств, предоставляемых из бюджета городского округа Лангепас на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, в части оплаты труда работников, бухгалтерией производится расчет планового размера процента выплаты за качество выполняемых работ. Служебная записка главного бухгалтера о плановом размере процента выплаты за качество выполняемых работ, согласованная с руководителем учреждения, ежемесячно до 25 числа, а в декабре до 20 числа, направляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат для дальнейшей работы.

4. Максимальный размер процента выплаты за качество выполняемых работ:

- для главного бухгалтера, 30% от оклада (должностного оклада);
- для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих 50% от оклада (должностного оклада).

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<sub>мес.</sub> – размер выплаты за качество выполняемой работы за соответствующий месяц;

ПР<sub>пл.</sub> – установленный плановый размер выплаты за качество выполняемой работы;

ПР<sub>расч.</sub> – расчетный размер выплаты за качество выполняемой работы.

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

7.1. для начальника АХО:

№ п/п	Показатели эффективности работы	Период оценки показателя	Условия установления	Критерии оценки эффективности результативности работы (в процентном отношении) при достижении условий ее осуществления
1.	Доля закупок у субъектов малого и среднего предпринимательства в соответствии с Федеральным законом «О закупках товаров, работ, отдельными видами юридических лиц»	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному	Выполнено 25%	50%

		периоду		
2.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности; качественная подготовка документов (без возврата на доработку)	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	30%
3.	Исполнение протокольных решений, заседаний комиссий, представлений и предписаний контрольных и надзорных органов в полном объеме; качественное и своевременное выполнение требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения; своевременное и квалифицированное, письменное (устное) исполнение распоряжений, поручений, заданий, принятых на вышестоящем уровне управления	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	20%
ИТОГО:				100%

7.2. для специалиста по персоналу:

№ п/п	Показатели эффективности работы	Период оценки показателя	Условия установления	Критерии оценки эффективности результативности работы (в процентном отношении) при достижении условий ее осуществления
1.	Своевременная разработка документов по направлению деятельности, проектов приказов, инструкций	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	50%
2.	Соблюдение сроков и порядка предоставления отчетности; качественная подготовка документов (без возврата на доработку)	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	30%
3.	Исполнение протокольных решений, заседаний комиссий, представлений и предписаний контрольных и надзорных органов в полном объеме; качественное и своевременное выполнение требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения; своевременное и квалифицированное, письменное (устное) исполнение распоряжений, поручений, заданий, принятых на вышестоящем уровне управления	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	20%
ИТОГО:				100%

7.3. для работников бухгалтерии:

№ п/п	Показатели эффективности работы	Период оценки показателя	Условия установления	Критерии оценки эффективности результативности работы (в процентном отношении) при достижении условий ее осуществления
1.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности	Ежемесячно, оценка показателя за 1 полугодие, 9 месяцев, год, предшествующий отчетному периоду	Отсутствие	50%
2.	Соблюдение сроков и порядка предоставления бухгалтерской и иной отчетности; качественная подготовка документов (без возврата на доработку)	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	30%
3.	Исполнение протокольных решений, заседаний комиссий, представлений и предписаний контрольных и надзорных органов в полном объеме; качественное и своевременное выполнение требований правовых актов, регулирующих отношения в сфере деятельности учреждения; своевременное и квалифицированное, письменное (устное) исполнение распоряжений, поручений, заданий, принятых на вышестоящем уровне управления	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	20%
ИТОГО:				100%

7.4. для техника программиста:

№ п/п	Показатели эффективности работы	Период оценки показателя	Условия установления	Критерии оценки эффективности результативности работы (в процентном отношении) при достижении условий ее осуществления
1.	Бесперебойная работа электронного оборудования	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	50%
2.	Отсутствие обоснованных жалоб получателей муниципальных услуг на работу электронных ресурсов	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	30%
3.	Своевременное качественное выполнение приказов, распоряжений и поручений непосредственного руководителя	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено	20%
ИТОГО:				100%

7.5. для работников центральной городской и детско-юношеской библиотеки:

№ п/п	Показатели эффективности работы	Период оценки показателя	Условия установления	Критерии оценки эффективности результативности работы (в процентном отношении) при достижении условий ее осуществления
1.	Обеспечение информационной доступности учреждения, популяризации учреждения (размещение в средствах массовой информации (печатное и сетевое издание «Звезда Лангепаса»), в том числе в сети Интернет, материалов о деятельности учреждения)	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предыдущий отчетному периоду	Размещение материалов	10%
2.	Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и средствах массовой информации	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Материалы присутствуют	10%
3.	Процент событий по программе «Пушкинская карта» от общего количества актуальных платных событий из афиши учреждения, ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет)	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено 85%	10%
4.	Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному периоду	Рост не менее 15%	10%
5.	Процент востребованных мероприятий от общего количества мероприятий, проводимых по программе «Пушкинская карта»	Ежемесячно, оценка показателя за квартал, предшествующий отчетному периоду	Выполнено 85%	10%
6.	Соответствие контента, проводимого по программе «Пушкинская карта» Указу Президента Российской Федерации от 09.11.2022 №809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Соответствие	10%
7.	Обоснованный рост доходов от платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Ежемесячно, нарастающим итогом, в сравнении с аналогичным периодом прошлого года	Не менее 5%	10%
8.	Число посещений библиотечно-информационного центра ежемесячно	Ежемесячно, оценка	не менее 10 тыс.	20%

	(в абсолютных числа)	показателя за предыдущий месяц	ежемесячно	
9.	Число посещений веб-сайта учреждения удаленными пользователями (посещений чел.)	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	не менее 1,2 тыс. посещений ежемесячно	10%
	ИТОГО:			100%

7.6. для работников отдела обработки и комплектования литературы:

№ п/п	Показатели эффективности работы	Период оценки показателя	Условия установления	Критерии оценки эффективности результативности работы (в процентном отношении) при достижении условий ее осуществления
1.	Доля библиотечного фонда переведенного в электронный вид	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий год	Выполнено 0,15	20%
2.	Доля библиотечного фонда библиотеки, отраженного в электронном каталоге	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено 100%	30%
3.	Библиографическая обработка документов и создание каталогов	Ежемесячно, оценка показателя за предыдущий месяц	Выполнено в год не менее 2850 ежемесячно не менее 237	50%
	ИТОГО:			100%

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. Основанием для установления выплаты за качество выполняемых работ за месяц являются данные бухгалтерской, статистической и иной 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.

10. Ежемесячно, в срок до 25 числа (в декабре до 20 числа) информация об исполнении показателей эффективности работы учреждения предоставляется в комиссию по распределению стимулирующих выплат для оценки эффективности деятельности каждого работника за соответствующий месяц.

11. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и утверждается приказом руководителя учреждения.

12. В случае снижения размера выплаты за качество выполняемых работ, 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.

13. Работник, имеющий показатели, за которые производится снижение размера

выплаты за качество выполняемых работ, предоставляет в комиссию по распределению стимулирующих выплат объяснительную записку.

14. 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.

15. 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.

16. Выплата за качество выполняемых работ начисляется ежемесячно к должностному окладу с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за фактически отработанное время (по табелю работы) и выплачивается одновременно с заработной платой.

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

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

».

4. Внести изменение в Приложение №4 к Положению по оплате труда работников ЛГ МАУ «БИЦ» изложив его в новой редакции:

«

Приложение № 4  
к положению по оплате труда работников  
ЛГ МАУ «БИЦ»

## ПОРЯДОК

назначения премиальной выплаты по итогам работы за месяц, год  
работникам ЛГ МАУ «БИЦ»

1. Работникам учреждения по основному месту работы назначается премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

2. Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг (работ), выполнение муниципального задания.

3. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается работниками ежемесячно при выполнении следующих показателей и в следующем размере:

3.1. Для главного бухгалтера максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц составляет 40%.

3.1.1. За выполнение муниципального задания в рамках исполнения должностных обязанностей – 20%.

Показатель считается выполненным при отсутствии показателей для снижения размера стимулирующих выплат.

При наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат, снижение размера выплаты производится в соответствии с Таблицей 5 Положения об оплате труда работников ЛГ МАУ «БИЦ».

Основанием является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат, принятое на основании служебной записки руководителя отдела, объяснительной записки работника.

3.1.2. За отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны руководителя, получателей муниципальных услуг (работ) – 20%.

При наличии 1 замечания – 10%.

При наличии 2-х и более замечаний – 0%.

Основанием является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат, принятое на основании служебной записки руководителя отдела, объяснительной записки работника (при наличии замечаний, жалоб).

3.2. Для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц составляет 100%.

3.2.1. За выполнение муниципального задания в рамках исполнения должностных обязанностей – 20%.

Показатель считается выполненным при отсутствии показателей для снижения размера стимулирующих выплат.

При наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат, снижение размера выплаты производится в соответствии с Таблицей 5 Положения об оплате труда работников ЛГ МАУ «БИЦ».

Основанием является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат, принятое на основании служебной записки руководителя отдела, объяснительной записки работника.

3.2.2. За отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны руководителя, получателей муниципальных услуг (работ) – 20%.

При наличии 1 замечания – 10%.

При наличии 2-х и более замечаний – 0%.

Основанием является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат, принятое на основании служебной записки руководителя отдела, объяснительной записки работника (при наличии замечаний, жалоб).

3.2.3. За выполнение срочных поручений руководителя – 30%.

Основанием является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат, принятое на основании служебной записки руководителя.

3.2.4. За личный индивидуальный вклад и достижение высоких результатов работника – 20%.

Основанием является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат, принятое на основании служебной записки руководителя отдела.

3.2.5. За инициативу, творчество, применение в работе современных методик (участие в конкурсах и т.п.) – 10%. Основанием является решение комиссии по распределению стимулирующих выплат, принятое на основании служебной записки руководителя отдела.

3.3. Ежемесячно, в срок до 25 числа (в декабре до 20 числа) руководителями отделов предоставляются показатели по итогу работы за месяц в комиссию по распределению стимулирующих выплат для оценки эффективности деятельности каждого работника за соответствующий месяц.

3.4. Премиальная выплата по итогам работы за месяц начисляется ежемесячно к должностному окладу с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за фактически отработанное время (по табелю работы) и выплачивается одновременно с заработной платой.

4. Премиальная выплата по итогам работы за год:

4.1. Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за год составляет до 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии), с учетом фактически отработанного времени.

4.2. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

4.3. Время нахождения работника в ежегодном очередном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, нахождение в служебной командировке, включается в фактически отработанное время за отчетный год.

4.4. При установлении работникам премиальной выплаты по итогам работы за год применяется единый подход расчета премиальной выплаты по итогам работы за год.

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за год устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания с учетом фактически отработанного времени согласно таблице учета рабочего времени, при наличии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 Положения по оплате труда работников ЛГ МАУ «БИЦ».

5. Основанием для выплаты по итогам работы за месяц, год является приказ директора учреждения, подготовленный по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

6. Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

».

5. Дополнить Положение приложениями №5, №6 следующего содержания:

«

Приложение №5 к Положению

**Перечень должностей,  
относимых к административно-управленческому персоналу**

№ п/п	Группа должностей	Критерии	Наименование должности
1.	Административно-управленческий персонал	работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения его деятельности	главный бухгалтер; начальник административно-хозяйственного отдела; специалист по персоналу; техник-программист; бухгалтер.

Приложение №6 к Положению

**Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности**

№ п/п	Вид экономической деятельности	Наименование должности
1.	деятельность библиотек и архивов	библиограф
		библиотекарь
		редактор
		главный библиограф
		главный библиотекарь
		заведующий отделом (сектором) библиотеки, централизованной библиотечной системы

».

6. Настоящие изменения и дополнения к коллективному договору вступают в силу с момента подписания и распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2025 года.

Директор ЛП МАУ «БИЦ»

Представитель трудового коллектива

М.Г. Медведева

Е.В. Курапова

17.03.2025 года

17.03.2025 года