



ЛЯНТОРСКАЯ газета

Официальный выпуск
№ 4 (411) 12 февраля 2015 года

понедельник вторник среда **четверг** пятница суббота воскресенье

АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР
Сургутского района
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«03» февраля 2015 года
г. Лянтор

№ 57

О пересмотре размера платы граждан
за коммунальные услуги на территории
городского поселения Лянтор

В соответствии с приказом Федеральной службы по тарифам Российской Федерации от 11 октября 2014 года № 227-э/3 «Об установлении предельных максимальных уровней тарифов на тепловую энергию (мощность), поставляемую теплоснабжающими организациями потребителям, в среднем по субъектам Российской Федерации на 2015 год», приказом Региональной службы по тарифам Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 02 декабря 2014 года № 148-нп «Об установлении тарифов на тепловую энергию (мощность), поставляемую теплоснабжающими организациями потребителям», с целью приведения размера платы граждан за тепловую энергию (мощность) в соответствие с установленным предельным максимальным уровнем тарифов на тепловую энергию (мощность):

1. Лянторскому городскому муниципальному унитарному предприятию «Управление теплоснабжения и водоотведения»:

1.1. Для исчисления платы для населения городского поселения Лянтор прожи-

вающего в жилом фонде с низкой степенью благоустройства, применять с 01 января 2015 года тарифы на тепловую энергию (мощность) согласно приложению к настоящему постановлению.

1.2. Произвести и представить в Администрацию городского поселения Лянтор расчёты по компенсации стоимости поставки тепловой энергии для населения в части разницы между установленными экономически обоснованными тарифами и установленной платой за коммунальные услуги на 2015 год с учётом установленных и фактически сложившихся объёмов отпуска тепловой энергии в жилом фонде с установленными индивидуальными приборами учёта.

2. Признать утратившими силу с 01.01.2015 года постановления Администрации городского поселения Лянтор от 31.01.2014 №63 «О пересмотре размера платы граждан за коммунальные услуги на территории городского поселения Лянтор»; от 24.03.2014 № 219 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 31.01.2014 № 63».

3. Опубликовать настоящее постановление в газете «Лянторская газета» и разместить на официальном сайте Администрации городского поселения Лянтор.

4. Настоящее постановление вступает в силу после дня его опубликования (обнародования).

5. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Временно исполняющий обязанности
Главы городского поселения Лянтор

Л.В. Зеленская

Приложение к постановлению
Администрации городского
поселения Лянтор
от «03» февраля 2015 года № 57

Тарифы на тепловую энергию (мощность) для исчисления платы для населения городского поселения Лянтор (руб/Гкал)

№ п/п	Степень благоустройства	Категория жилых домов	с 01 января по 30 июня 2015 года			Индекс роста 01. 2015 к 12. 2014 (%)	с 01 июля по 31 декабря 2015 года			Индекс роста 07.2015 к 06.2015 (%)
			тариф установленный		тариф для населения (руб.)		тариф установленный РСТ (руб.)		тариф для населения (руб.)	
			без НДС	с НДС			без НДС	с НДС		
Жилые дома без централизованного горячего водоснабжения										
1	Жилые дома и общежития квартирного типа с централизованным холодным водоснабжением, с централизованной или автономной канализацией с ваннами и душевыми, оборудованные различными водонагревательными устройствами	1-2 этажные жилые дома до 1999 года постройки	1597,94	1885,57	1500,86	100	1730,45	2041,93	1625,43	108,3
		1-2 этажные жилые дома после 1999 года постройки								
2	Жилые дома и общежития квартирного типа с централизованным холодным водоснабжением, с централизованной или автономной канализацией, без ванн, с душевыми, оборудованные различными водонагревательными устройствами	1-2 этажные жилые дома до 1999 года постройки	1597,94	1885,57	1496,71	100	1730,45	2041,93	1620,94	108,3
3	Жилые дома и общежития коридорного типа с блоками душевых на этажах и в секциях, оборудованные различными водонагревательными устройствами	1-2 этажные жилые дома до 1999 года постройки	1597,94	1885,57	1496,71	100	1730,45	2041,93	1620,94	108,3

4	Жилые дома с централизованным холодным водоснабжением, с автономной канализацией, без ванн, без душа, оборудованные различными водонагревательными устройствами	1-2 этажные жилые дома до 1999 года постройки	1597,94	1885,57	1735,61	100	1730,45	2041,93	1879,67	108,3
5	Жилые дома с централизованным холодным водоснабжением, с централизованной или автономной канализацией с ваннами, без душа, оборудованные различными водонагревательными устройствами	1-2 этажные жилые дома до 1999 года постройки	1597,94	1885,57	1735,61	100	1730,45	2041,93	1879,67	108,3

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР
Сургутского района
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«06» февраля 2015 года
г. Лянтор

№ 63

О внесении изменений в постановление
Администрации городского поселения
Лянтор от 04.06.2013 № 255

В целях оказания содействия уполномоченным органам в осуществлении контроля за выполнением организациями коммунального комплекса своих обязательств и повышения качества жилищно-коммунальных услуг:

1. Внести изменение в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 04.06.2013 № 255 «О создании Общественного совета при Главе городского поселения Лянтор по вопросам жилищно-коммунального хозяйства» дополнив пункт 5.1. приложения 1 к постановлению абзацем следующего содержания:

- «осуществлять контроль за деятельностью естественных монополий».
- 2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Лянторская газета» и разместить на официальном сайте Администрации городского поселения Лянтор.
- 3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования).
- 4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы муниципального образования – начальника управления городского хозяйства Н.Г. Власову.

Временно исполняющий обязанности
Главы городского поселения Лянтор

Л.В. Зеленская

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯНТОР
Сургутского района
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«06» февраля 2015 года
г. Лянтор

№ 67

Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры
городского поселения Лянтор

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.01.2013 № 4-нп «Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями от 04.10.2013 № 9-нп), а также совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор, согласно приложению.
2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего поста-

новления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете городского поселения Лянтор на соответствующий финансовый год.

3. Признать утратившими силу постановления Администрации городского поселения Лянтор:

- от 19.05.2011 № 303 «О переводе работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования городского поселения Лянтор на новую систему оплаты труда»;
- от 20.02.2012 № 73 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 19 мая 2011 года № 303»;
- от 15.11.2012 № 580 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 19 мая 2011 года № 303»;
- от 16.04.2013 № 172 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 19 мая 2011 года № 303»;
- от 27.06.2013 № 318 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 19 мая 2011 года № 303»;
- от 28.04.2014 № 333 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 19 мая 2011 года № 303»;
- от 28.07.2014 № 590 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 19 мая 2011 года № 303»;
- от 01.10.2014 № 744 «О внесении изменений в постановление Администрации городского поселения Лянтор от 19 мая 2011 года № 303»

4. Управлению по организации деятельности Администрации городского поселения Лянтор (Бахарева Н.Н.) уведомить в установленном законодательством порядке руководителей муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

5. Руководителям муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор:

- 5.1. Привести локальные правовые акты, регулирующие оплату труда в соответствие с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, утвержденным настоящим Постановлением.
- 5.2. Уведомить в установленном законодательством порядке работников учреждений об изменении определенных сторонами условий трудового договора.
6. Опубликовать настоящее постановление в газете «Лянторская газета» и разместить на официальном сайте Администрации городского поселения Лянтор.
7. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.04.2015 года.
8. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Временно исполняющий обязанности
Главы городского поселения Лянтор

Л.В. Зеленская

Приложение к постановлению
Администрации городского
поселения Лянтор
от «06» февраля 2015 года № 67

Положение об оплате труда
работников муниципальных учреждений культуры
городского поселения Лянтор

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор (далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры городского поселения Лянтор (далее – работники учреждения).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры иных организаций и заключающих трудовой договор членов коллегияльных исполнительных органов организаций», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 января 2013 г. N 4-нп «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и

местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол N 11, статьей 28 Устава городского поселения Лянтор и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- условия оплаты труда руководителей, его заместителей;
- наименование, условия и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера и иные выплаты.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений культуры, осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств городского поселения Лянтор, средств субсидий на выполнение муниципального задания и иных целей, представленных учреждениям из бюджета городского поселения Лянтор, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений с учётом мнения представительного органа работников, и в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными нормативными правовыми актами городского поселения Лянтор, содержащими нормы трудового права, настоящим положением.

Повышение оплаты труда работникам учреждений обеспечивается:

- плановой индексацией должностных окладов (окладов) с учётом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем финансовом году, в порядке и условиях, установленных Правительством Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;

- совершенствованием системы стимулирующих выплат, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг (выполнения работ) за счёт доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и иные цели, средств от приносящей доход деятельности, а так же средств, полученных в результате оптимизации неэффективных расходов, структурных преобразований, путём исключения дублирующих функций структур и оптимизации численности персонала.

Заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.5. Заработная плата работников учреждений состоит из:

- должностного оклада (оклада);
- стимулирующих выплат;
- компенсационных выплат;
- иных выплат.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за выслугу лет;
- выплаты за награды, почётные звания, наличие учёной степени;
- выплата за профессиональное мастерство;
- премиальные выплаты по итогам работы, к праздничным датам, иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по решению работодателя и по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения.

1.7. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных);
- доплата за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов);

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

1.8. К иным выплатам относятся:

- выплаты молодым специалистам;
- персональный повышающий коэффициент;
- единовременные выплаты на профилактику заболеваний;
- единовременное денежное вознаграждение при выходе на пенсию;
- премиальные выплаты к юбилейным датам работников учреждений;
- единовременные выплаты на погребение;
- единовременные выплаты работникам, впервые вступающим в брак;
- компенсация расходов на приобретение путёвки для санаторно-курортного лечения.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов и служащих учреждений культуры

2.1. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификаци-

онных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих";

- от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

- от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп рабочих культуры, искусства и кинематографии»;
- от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;
- от 18.07.2008 №342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»;
- от 30.03.2011 №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»
- от 26.12.1994 №367 (ред. от 18.07.2007) «О принятии и введении в действие

Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»/

Размеры должностных окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, предусматривающим квалификационные уровни, должностное категорирование, в зависимости от уровня профессиональной подготовки работника, необходимой для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, и требований к стажу работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Размеры должностных окладов указаны в таблицах 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 приложения 1 к настоящему Положению.

2.2. На должностной оклад (оклад) работников учреждений начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.3. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются работникам учреждений по результатам аттестации. В случае если должности не структурированы по квалификационным уровням, то аттестационной комиссией устанавливаются размеры должностных окладов (окладов) в соответствии с требованиями к образованию и стажу работы.

2.4. По должностям, размеры должностных окладов по которым не определены настоящим Положением, должностные оклады устанавливаются вне профессиональных квалификационных групп в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.6. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения. Порядок и условия иных выплат работникам учреждений приведены в разделе 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям общепрофессиональных рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии

3.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям общепрофессиональных рабочих, рабочих культуры, искусства и кинематографии приведены в таблице 8 приложения 1 к настоящему Положению.

3.2. На должностной оклад (оклад) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям общепрофессиональных рабочих, рабочих учреждений культуры начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Рабочим предусматривается установление премиальной выплаты за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Премиальная выплата устанавливается в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Премиальная выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ выплачивается одновременно по итогам выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения. Премия выплачивается рабочим, тарифифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер премиальной выплаты устанавливается в размере до 20% от оклада.

Работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 и 6 настоящего Положения. Порядок и условия иных выплат работникам рабочих профессий приведены в разделе 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется Главой городского поселения Лянтор ежегодно на очередной финансовый год по представлению директора МКУ «Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодёжи», согласованного с заместителем Главы муниципального образования, курирующим деятельность муниципальных учреждений культуры, в соответствии с порядком определе-

ния размера должностного оклада руководителя учреждения культуры (приложение 2 к настоящему Положению), и отражается в трудовом договоре, либо в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

Размер должностного оклада руководителю устанавливается ежегодно до 01 февраля постановлением Администрации городского поселения Лянтор.

4.3. Виды стимулирующих и иных выплат руководителю:

4.3.1. Премирование руководителя учреждения по итогам работы за месяц, которое осуществляется по заключению комиссии по премированию руководителей муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта городского поселения Лянтор, в соответствии с порядком установления премирования руководителей муниципальных учреждений, утвержденным постановлением Администрации городского поселения Лянтор, в размере, установленном отдельным постановлением Администрации городского поселения Лянтор, но не более 20% от должностного оклада.

4.3.2. Премирование руководителя учреждения по итогам работы за квартал и год, производится с учётом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки деятельности руководителей и показателями эффективности деятельности учреждения.

4.3.3. Премирование за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений Главы горда, заместителя Главы города, курирующего направление деятельности учреждения. Размер премирования определяется постановлением Администрации городского поселения Лянтор на основании служебной записки директора МКУ «Лянторское управление по культуре, спорту и делам молодежи».

4.3.4. Премирование к праздничным датам и профессиональным праздникам;

4.3.5. Стимулирующая выплата за награды, почётные звания, наличие ученой степени, предусмотренная пунктом 5.4. настоящего Положения;

4.3.6. Единовременные выплаты, предусмотренные пунктами 7.4. - 7.9. настоящего Положения.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 % ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения. В этом случае оплата труда художественного руководителя в части стимулирующих, компенсационных и иных выплат производится как заместителю руководителя. Конкретные права, обязанности, дополнительные требования и иные условия работы художественного руководителя определяются при заключении трудового договора (эффективного контракта).

4.5. Заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктами 5.4. и 5.6. раздела 5 настоящего Положения.

4.6. С учётом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения, в порядке, определенном пунктами 6.2., 6.3., 6.7. - 6.8.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

5.1. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

5.2. В целях поощрения работников учреждений, направленного на повышение мотивации и эффективности их деятельности в соответствии с установленными в локальных нормативных актах учреждений показателями и критериями оценки деятельности труда работников, рекомендуется устанавливать следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за выслугу лет;
- выплата за награды, почётные звания, наличие ученой степени;
- выплата за профессиональное мастерство;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год), иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).
- премирование к праздничным датам и профессиональным праздникам.

5.3. Выплата за выслугу лет от должностного оклада (оклада) устанавливается всем работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры и искусства. Для должностей работников печатных средств массовой информации стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных ими в организациях средств массовой информации, а также в государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры и искусства.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в следующих размерах от должностного оклада (оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

5.4. Выплата за награды, почётные звания, наличие ученой степени устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почётных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы, указаны в таблице 3.

Таблица 3

Ученая степень:	% от размера должностного оклада (оклада)
Доктор наук	20 %
Кандидат наук	10 %
Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры	10 %
Почётные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности)	
"Народный..."	20 %

"Заслуженный..."	10 %
"Лауреат..."	10 %
Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утверждённые в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР	5 %

Выплата за награды, почётные звания, наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, учёные степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

5.5. Работникам рабочих профессий устанавливается выплата за профессиональное мастерство. Размер выплаты устанавливается в абсолютном значении до 20% от оклада. Выплата устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Условия и размер выплаты за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами учреждений.

5.6. Премияльные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы; за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Перечень видов премирования, порядок, условия их осуществления, а также критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльные выплаты производятся с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета городского поселения Лянтор, средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств от приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере до 20% от фонда оплаты труда.

5.6.1. Премирование по итогам работы за месяц устанавливается в пределах 20% от должностного оклада (оклада) работника.

Основными показателями оценки результатов работы для выплаты премии по итогам работы за месяц являются:

- своевременное, профессиональное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение месяца;
- проявление инициативы, творческий подход, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных и особо ответственных работ;
- соблюдение трудовой дисциплины, служебной этики, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда и техники безопасности.

По решению руководителя в соответствии с локальным нормативным актом учреждения допускается снижение размера премии или лишение премии полностью по итогам работы за месяц в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей работником.

Работник должен быть ознакомлен с приказом и в праве его обжаловать. Факт обжалования не приостанавливает действие приказа о снижении (лишении) премии по результатам работы за месяц.

5.6.2. Премирование работников по результатам работы за квартал и за год производится в пределах экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам работы за квартал и год выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Размер премии может определяться как в фиксированном размере, так и в процентах к месячному фонду оплаты труда работника. По итогам работы за квартал премиальные выплаты устанавливаются в размере до 50% месячного фонда оплаты труда, по результатам работы за год в размере до 100% месячного фонда оплаты труда работника, который равен одному должностному окладу с ежемесячными стимулирующими выплатами (выплата за выслугу лет; за награды, почётные звания, наличие ученой степени; профессиональное мастерство; премиальные выплаты по итогам работы за месяц) с учетом районного коэффициента и северной надбавки по основной замещаемой должности.

5.6.2.1. Премирование по итогам работы за квартал и год работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения после согласования с заместителем Главы муниципального образования, курирующим направление деятельности учреждения.

Премия по итогам работы за квартал и год выплачивается:

1) В полном размере работникам учреждений, которые проработали весь календарный год и состояли в списочном составе на дату издания приказа руководителя учреждения;

2) В размере, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, году выплачивается работникам, проработавшим в учреждении неполный календарный год:

- вновь принятым;
- вернувшимся на работу после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные учреждения городского поселения Лянтор; в связи с призывом на военную службу; выходом на пенсию; поступлением в учебное заведение; переходом на выборную должность; в связи с сокращением штата или численности.

В отработанное время в календарном квартале, году, для расчёта размера

премии по итогам работы (за квартал, за год), включается время работы в соответствии с табелем рабочего времени. В период для расчёта размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы.

Премия по итогам работы за квартал и год не выплачивается работникам учреждений культуры, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

5.6.3. Премияльные выплаты к праздничным датам и профессиональным праздникам производятся в пределах экономии фонда оплаты труда. Премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения после согласования с учредителем учреждения. Премия выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

5.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным органом или иным представительным органом работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим разделом, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

5.8. Работникам учреждения, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 5.6.1., 5.6.2., 5.6.3. настоящего раздела, не устанавливаются.

5.9. Выплаты, указанные в п. 5.3., 5.4., 5.5. и 5.6.1. настоящего раздела начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения должностного оклада (оклада) для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Порядок и условия установления компенсационных выплат

6.1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учётом мнения профсоюзного либо иного представительного органа работников.

6.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата устанавливается в процентном отношении от должностного оклада (оклада) по итогам проведения специальной оценки условий труда. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.3. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьёй 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

6.4. За работу в ночное время работникам муниципальных учреждений культуры производится повышение оплаты труда за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40% оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

Расчёт повышения оплаты труда за работу в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время работнику учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

6.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по согласию сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.6. Для работников учреждений культуры устанавливается доплата за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов) в размере 30% от должностного оклада за фактически отработанное время за эти дни, согласно утвержденному перечню должностей (приложение 3 к настоящему Положению).

6.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений устанавливается в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличения должностного оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7. Иные выплаты

7.1. Конкретные размеры иных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учётом мнения профсоюзного либо иного представительного органа работников.

7.2. Молодым специалистам учреждений культуры производится единовременная выплата.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения среднего и высшего профессионального образования сферы культуры и искусства, в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

7.2.1. Единовременная выплата молодым специалистам составляет два ме-

сячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

7.2.3. В случае увольнения молодого специалиста по собственному желанию, по соглашению сторон или за виновные действия до истечения одного года со дня возникновения трудовых отношений, работодатель направляет молодому специалисту уведомление о необходимости возврата в течение одного месяца со дня увольнения денежных средств, полученных в качестве единовременной выплаты. В случае невозврата молодым специалистом указанных денежных средств, учреждением производится их взыскание в судебном порядке.

7.3. Работникам учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент от должностного оклада (оклада) с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента от должностного оклада (оклада) и его размера принимается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения персонально в отношении конкретного работника. На данную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

Условия установления и размеры персонального повышающего коэффициента в отношении каждого работника учреждений культуры конкретизированы в заключённом с ним трудовом договоре (эффективном контракте).

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.4. Работникам учреждений один раз в календарном году производится единовременная выплата на профилактику заболеваний (далее единовременная выплата).

7.4.1. Единовременная выплата производится работникам, состоящим в штате учреждения, а также принятым на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

7.4.2. Единовременная выплата производится при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и единовременной выплаты на профилактику заболеваний.

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

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

7.4.5. Единовременная выплата производится в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

7.4.6. Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

7.4.7. Работники, вновь принятые на работу, а также работники, приступившие к работе по выходу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста до трех лет имеют право на единовременную выплату по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы в учреждении. В отношении работников принятых в порядке перевода из муниципальных учреждений муниципального образования городское поселение Лянтор учитывается время непрерывной работы на прежнем месте работы, выплата производится при условии, что данная выплата на прежнем месте работы в текущем календарном году не производилась.

7.4.8. Работнику учреждения, работающему по основному месту работы, согласно занимаемой должности на неполную ставку, месячный фонд оплаты труда для определения единовременной выплаты рассчитывается от должностного оклада пропорционально отработанному времени.

7.4.9. Единовременная выплата не производится работникам, принятым на работу по совместительству.

7.4.10. При уходе работника в отпуск с последующим увольнением единовременная выплата не производится.

7.4.11. Единовременная выплата к отпуску производится за счёт средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

7.5. Единовременная денежная выплата при выходе на пенсию производится руководителям, работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в учреждениях культуры муниципального образования Лянтор производится выплата в размере 5 должностных окладов (окладов), установленных на момент выхода на пенсию. На данное единовременное денежное вознаграждение начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.6. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами либо решениями учредителя учреждения, директора учреждения не могут предусматриваться выплаты работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса РФ) или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершениями работниками виновных действий (бездействия).

7.7. При прекращении трудового договора с директором учреждения, его заместителями в связи со сменой собственника имущества учреждения по основанию предусмотренному статьёй 181 Трудового кодекса Российской Федерации, или при прекращении трудового договора с директором учреждения в связи с принятием работодателем либо уполномоченным им лицом решения о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (при отсутствии виновных действий (бездействия) директора учреждения, его заместителей), выплата компенсаций, предусмотренных статьями 181 или 279 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется в размере трёх-

кратного среднего месячного заработка.

При прекращении трудового договора с директором учреждения, его заместителями по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации, заключаемые соглашения о расторжении трудовых договоров не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с директором учреждения, его заместителями по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме (включая компенсацию, указанные в пункте 7.5. и абзаце 1 настоящего пункта), и выходных пособий предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации) не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат не учитывается размер выплат, предусмотренных частью 5 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.8. Работникам учреждений, проработавшим в учреждении непрерывно не менее одиннадцати месяцев, может производиться единовременная выплата к юбилейным датам в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

Юбилейными датами работников считаются 50 лет и далее через каждые 10 лет.

Данная норма распространяется на работников, состоящих в штате учреждения на дату издания приказа о единовременной выплате, а в отношении руководителей учреждения на дату подписания постановления Администрации городского поселения Лянтор, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.9. Единовременная выплата на погребение в случае смерти членов семьи работника учреждения (муж, жена, родители, дети) или самого работника учреждения выплачивается в размере 3 (три) тысяч рублей.

7.10. Работникам учреждений, впервые вступающим в брак, выплачивается единовременная выплата в размере месячного фонда оплаты труда.

7.11. При определении размера указанных в настоящем пункте выплат месячный фонд оплаты труда равен одному должностному окладу с ежемесячными стимулирующими выплатами (выплата за выслугу лет; за награды, почетные звания, наличие ученой степени; профессиональное мастерство; премиальные выплаты по итогам работы за месяц) с учетом районного коэффициента и северной надбавки по основной замещаемой должности.

7.12. Компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения работника учреждения производится в размере 70 % стоимости путевки, но не более 25 (двадцати пяти) тысяч рублей, один раз в три года, при условии санаторно-курортного лечения на территории Российской Федерации.

Приобретение путевки осуществляется работником учреждения самостоятельно, стоимость путевки возмещается по возвращению, при предоставлении соответствующих документов, перечень которых утверждается локальным актом учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
городского поселения Лянтор

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа
"Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"
Таблица 1

Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Размер должностного оклада
Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы	музейный смотритель	5 732

Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"
Таблица 2

Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Размер должностного оклада
Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет либо начальное профессиональное образование или среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	заведующий билетной кассой; заведующий костюмерной	5 878
Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет		6 377

Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	5 878
Вторая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка, любительского объединения, клуба по интересам, культорганизатора не менее 2 лет		6 100
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя кружка, любительского объединения, клуба по интересам, культорганизатора не менее 3 лет		6 377
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы не менее 1 года	организатор экскурсий	5878
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет		6377

Профессиональная квалификационная группа
"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

Таблица 3

Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Размер должностного оклада
Вторая квалификационная категория. Среднее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу или среднее (полное) общее образование и участие в течение 3 лет в деятельности коллективов	артисты всех жанров, кроме артистов вспомогательного состава	7 602
Первая квалификационная категория. Среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в ансамбле песни и танца, танцевальном коллективе не менее 3 лет в должности артиста II категории		8 236
Без квалификационной категории. Требования: Высшее профессиональное образование по специальности и стаж работы по направлению профессиональной деятельности соответствующие занимаемой должности либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями, предъявляемыми по должности	художники всех направлений; редактор центра прикладного творчества	7 602
Вторая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование и стаж работы в данной должности не мене 1 года		8 236
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование и стаж работы в должности 2 категории не мене 3 лет		8 799
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, библиотечное) и стаж работы в культурно-просветительных организациях не менее 3 лет		7 602
Вторая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, библиотечное) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года	методист клубного и других аналогичных учреждений	8 095
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, библиотечное) и стаж работы в должности методиста II категории не менее 2 лет		8 447
Ведущий методист. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, библиотечное) и стаж работы в должности методиста I категории не менее 3 лет		8 799

Без квалификационной категории. Высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим направлению деятельности музея, либо по специальности "Информационные технологии" без предъявления требований к стажу работы	редактор электронных баз данных музея	7 743
Вторая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим направлению деятельности музея, либо по специальности "Информационные технологии" и стаж работы в должности редактора электронных баз данных музея не менее 2 лет		8 447
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование по специальностям, соответствующим направлению деятельности музея, либо по специальности "Информационные технологии" и стаж работы в должности редактора электронных баз данных музея II категории не менее 1 года		9 151

Профессиональная квалификационная группа
«Должности руководящего состава учреждений культуры и кинематографии»

Таблица 4

Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Размер должностного оклада
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы	художественный руководитель	10 236
Высшая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет		11 089
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (хореографическое, музыкальное, театральное- декорационное, художественное) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	главный балетмейстер, главный хормейстер	10 236
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (хореографическое, музыкальное, театральное- декорационное, художественное) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет		11 089
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года	звукорежиссёр	9 383
Вторая квалификационная категория. Среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы		10 236
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, техническое) и стаж работы не менее 3 лет в должности звукорежиссера II категории		11 089
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года	балетмейстер	9 383
Вторая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (хореографическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет		10 236
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (хореографическое) и стаж работы не менее 3 лет в должности балетмейстера II категории		11 089

Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года	хормейстер	9 383
Вторая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет		10 236
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (музыкальное по видам вокального искусства) и стаж работы не менее 3 лет в должности хормейстера II категории		11 089
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы	режиссёр-постановщик	10 236
Высшая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы в должности режиссера-постановщика не менее 3 лет		11 089
Высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	главный режиссёр	11 089
Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 года	режиссёр	9 383
Вторая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы		10 236
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы не менее 3 лет в должности режиссера II категории		11 089
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет	заведующий отделом (сектором), дома (дворца) культуры, и других аналогичных учреждений	10 236
Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы	руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	9 383
Вторая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования не менее 2 лет		10 236
Первая квалификационная категория. Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования 2 категории не менее 3 лет		11 089
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 5 лет	заведующий отделом (сектором) библиотеки	9 383

Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет		11 089
Высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 7 лет	главный хранитель фондов	11 089
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет	заведующий отделом (сектором) музея, заведующий передвижной выставкой музея	9 383
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет		11 089

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»

Таблица 5

Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности работников печатных средств массовой информации	Размер должностного оклада
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (журналистика, филология, культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы	корреспондент отдела информации и печати	7 602
Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (художественно-конструкторское) и стаж работы не менее 3 лет	дизайнер, редактор отдела информации и печати	8 447

Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок

Таблица 6

Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности научных работников и руководителей структурных подразделений	Размер должностного оклада
Первый квалификационный уровень Требования: высшее профессиональное образование и опыт работы по специальности не менее 3 лет. При наличии ученой степени, окончании аспирантуры и прохождении стажировки - без предъявления требований к стажу работы. При наличии рекомендаций советов высших учебных заведений (факультетов) на должность младшего научного сотрудника могут быть назначены в порядке исключения выпускники высших учебных заведений, получившие опыт работы в период обучения.	младший научный сотрудник	9 322
Требования: высшее профессиональное образование и опыт работы по специальности не менее 5 лет, наличие авторских свидетельств на изобретения или научных трудов. При наличии ученой степени - без предъявления требований к стажу работы.	научный сотрудник	9 322
Второй квалификационный уровень Требования: высшее профессиональное образование и опыт работы по соответствующей специальности не менее 10 лет, наличие научных трудов или авторских свидетельств на изобретения. При наличии ученой степени - без предъявления требований к стажу работы.	старший научный сотрудник	9 746
Третий квалификационный уровень Требования: ученая степень доктора или кандидата наук. Наличие научных трудов или авторских свидетельств на изобретения, а также реализованных на практике крупных проектов и разработок.	ведущий научный сотрудник	10 170
Четвертый квалификационный уровень Требования: ученая степень доктора наук. Наличие крупных научных трудов или дипломов на открытия и авторских свидетельств на изобретения, а также реализованных на практике результатов. Научный авторитет в соответствующей области знаний.	главный научный сотрудник	10 594

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Таблица 7

Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности служащих	Размер должностного оклада
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"		

Первый квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	секретарь, делопроизводитель	4 606
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"		
Первый квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя	5 754
Второй квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	5 862
Третий квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6 025
Четвертый квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6 134
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)		
Первый квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	специалисты по направлениям деятельности: в том числе специалист по кадрам, специалист по охране труда и др.; экономист, менеджер, менеджер по персоналу, инженер-программист, программист, документовед, инженер	7 513
Второй квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 000
Третий квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 278
Четвертый квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 487
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)		
Первый квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	начальник (заведующий) отдела развития услуг, начальник (заведующий) отдела информации и печати; начальники (заведующие) отделов, не относящихся к основному виду деятельности учреждения	9 284
Второй квалификационный уровень Требования: в соответствии с квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих.	главный инженер	10 890

Профессии общепрофессиональных рабочих, рабочих культуры.

Таблица 8

Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Должности рабочих	Размер оклада (рублей)
Профессии общепрофессиональных рабочих		
1 разряд. В соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по общепрофессиональным профессиям рабочих.	уборщик служебных помещений	3 944
2 разряд. В соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками по общепрофессиональным профессиям рабочих.	уборщик служебных помещений	4 009
Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня		

культурного и коммунально-бытового назначения), и проведение инженерных изысканий, выполняемых для подготовки такой документации;

2) реализация инвестиций в объект капитального строительства либо объект недвижимого имущества - осуществление инвестиций в строительство, реконструкцию, в том числе с элементами реставрации, техническое перевооружение объекта капитального строительства и (или) на приобретение объекта недвижимого имущества, включая (при необходимости) приобретение земельного участка под строительство, подготовку проектной документации или приобретение прав на использование типовой проектной документации, информация о которой включена в реестр типовой проектной документации (в отношении жилых и административных зданий, объектов социально-культурного и коммунально-бытового назначения), и проведение инженерных изысканий для подготовки такой документации.

3. Не допускается предоставление бюджетных инвестиций на строительство, реконструкцию, в том числе с элементами реставрации, техническое перевооружение объекта капитального строительства или приобретение объекта недвижимого имущества, в отношении которых принято решение о предоставлении субсидий на капитальные вложения.

II. Подготовка проекта решения

4. Подготовка предложений об осуществлении бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности городского поселения Лянтор производится главными распорядителями средств бюджета городского поселения Лянтор, муниципальными учреждениями и муниципальными унитарными предприятиями городского поселения Лянтор.

5. Инициатором проекта решения о подготовке и реализации бюджетных инвестиций выступают структурные подразделения Администрации городского поселения Лянтор, на которые возложены координация и регулирование деятельности в соответствующей сфере управления (отрасли).

6. Подготовка решений должна основываться на приоритетах и целях социально - экономического развития городского поселения Лянтор, исходя из прогнозов и программ социально-экономического развития городского поселения Лянтор, концепций, стратегий развития городского поселения Лянтор на среднесрочный и долгосрочный период.

Отбор предлагаемых объектов осуществления бюджетных инвестиций определяется необходимостью решения вопросов местного значения городского поселения Лянтор, с учетом исполнения поручений Главы городского поселения Лянтор, обоснования эффективности и целесообразности направления средств бюджета городского поселения Лянтор на строительство (реконструкцию, техническое перевооружение) объекта капитального строительства и приобретение объектов недвижимого имущества.

7. Проект решения об осуществлении бюджетных инвестиций в объект капитального строительства муниципальной собственности городского поселения Лянтор подготавливается в форме проекта постановления Администрации городского поселения Лянтор.

В проект решения может быть включено несколько объектов осуществления бюджетных инвестиций.

8. Проект решения содержит следующую информацию в отношении каждого объекта капитального строительства либо объекта недвижимого имущества:

1) наименование объекта капитального строительства согласно проектной документации (или предполагаемое наименование объекта капитального строительства - в случае отсутствия утвержденной в установленном порядке проектной документации) на дату подготовки проекта решения) либо наименование объекта недвижимого имущества согласно паспорту инвестиционного проекта в отношении объекта недвижимого имущества;

2) направление инвестирования (строительство, реконструкция, техническое перевооружение, приобретение);

3) наименование главного распорядителя средств бюджета городского поселения Лянтор и муниципального заказчика;

4) наименование застройщика (заказчика);

5) мощность (приrost мощности) объекта капитального строительства, подлежащая вводу, мощность объекта недвижимого имущества;

6) срок ввода в эксплуатацию (приобретения) объекта;

7) сметная стоимость объекта капитального строительства в ценах соответствующих лет (при наличии утвержденной проектной документации) или предполагаемая (предельная) стоимость объекта капитального строительства, либо стоимость приобретения объекта недвижимого имущества, рассчитанная в ценах соответствующих лет (при отсутствии проектной документации);

8) общий (предельный) объем бюджетных инвестиций за счет средств бюджета городского поселения Лянтор на реализацию инвестиций в объект капитального строительства либо объекты недвижимости в ценах соответствующих лет с учетом средств бюджета городского поселения Лянтор на разработку или корректировку проектной документации и проведение инженерных изысканий, выполняемых для подготовки указанной проектной документации;

9) распределение общего (предельного) объема бюджетных инвестиций за счет средств бюджета городского поселения Лянтор по объекту капитального строительства либо объекты недвижимости по годам реализации бюджетных инвестиций в объект капитального строительства либо объекты недвижимости в ценах соответствующих лет.

9. В случае необходимости корректировки проектной документации в проекте решения могут быть предусмотрены средства бюджета городского поселения Лянтор соответственно на корректировку этой документации и проведение инженерных изысканий, выполняемых для корректировки такой документации.

10. Проект решения направляется на согласование в управление бюджетного учета

и отчетности, управление экономики и управление курирующее вопросы архитектуры и градостроительства (далее - управления) не позднее чем за 2 месяца (по особо опасным, технически сложным и уникальным объектам капитального строительства - не позднее чем за 4 месяца) до определенной в установленном порядке даты начала рассмотрения предложений об определении бюджетных ассигнований бюджета городского поселения Лянтор на очередной финансовый год и плановый период.

11. Необходимым условием согласования проекта решения управлением бюджетного учета и отчетности является обоснованность расчета объема эксплуатационных расходов, необходимых для содержания объекта капитального строительства после его ввода в эксплуатацию или объекта недвижимого имущества после его приобретения, представленного инициатором подготовки проекта решения.

12. Управление курирующее вопросы архитектуры и градостроительства согласовывает проект решения в части, касающейся оценки влияния создания объекта капитального строительства на комплексное развитие территорий муниципального образования городское поселение Лянтор.

13. Управление экономики согласовывает проект решения при условии эффективности использования средств бюджета городского поселения Лянтор, направляемых на капитальные вложения, в отношении объекта капитального строительства или объекта недвижимого имущества, включенного в проект решения.

14. Документы и материалы, необходимые для проведения проверки обоснованности указанного расчета, представляются в управления одновременно с проектом решения.

15. Управления рассматривают проект решения в течение 30 дней со дня его поступления (проект решения по особо опасным, технически сложным и уникальным объектам капитального строительства - в течение 3 месяцев со дня его поступления).

16. После согласования проекта решения и после рассмотрения предложений об определении бюджетных ассигнований бюджета городского поселения Лянтор на очередной финансовый год и плановый период, предусмотренных на исполнение действующих и принимаемых расходных обязательств в части бюджетных инвестиций и субсидий на капитальные вложения Администрация городского поселения Лянтор принимает решение в форме постановления о предоставлении бюджетных инвестиций в объекты муниципальной собственности городского поселения Лянтор.

Уважаемые жители города! В период с февраля по апрель 2015 года проводится районный конкурс по созданию новых туристических продуктов.

Цель конкурса - внедрение нового туристского маршрута (экскурсии или программы) на территории Сургутского района в области культурно- познавательного и событийного туризма, активного (спортивного) и экстремального туризма, экологического туризма, детского туризма, этнотуризма.

Одна из задач конкурса - это создание новых форм организации отдыха, в т.ч. для детей.

Участники конкурса - бюджетные и автономные учреждения Сургутского района и поселений Сургутского района.

Общий объем финансирования — 1 000 000, 00 рублей (предоставляется на основании заключения экспертного совета и решения конкурсной комиссии в форме субсидии).

Прием заявок осуществляется до 01.03.2015 года.

Работа экспертного совета, конкурсной комиссии и заключение договоров на перечисление субсидии - до 20.04.2015 года.

С положением о проведении конкурса можно ознакомиться на сайте администрации Сургутского района в разделе «Деятельность/Социально-культурная сфера/Туризм/Мероприятия».

Уважаемые жители города! Управление туризма Департамента природных ресурсов и несельскохозяйственного сектора Ханты-Мансийского автономного округа-Югры проводит окружной конкурс «Лидеры туристической Югры».

Конкурс проводится по следующим номинациям:

1. «Лучший туроператор по внутреннему и въездному туризму»;

2. «Лучшая гостиница»;

3. «Лучшая туристическая база»;

4. «Лучшее этнографическое стойбище»;

5. «Лучший проект по развитию экологического туризма»;

6. «Лучший музейный культурно-туристический проект»;

7. «Лучший музейный экскурсовод»;

8. «Лучший экскурсовод»;

9. «За развитие социального предпринимательства в сфере туризма»;

10. «Меченат года»;

11. «Телевизионное СМИ года в продвижении туризма»;

12. «Печатное СМИ года в продвижении туризма»;

13. «За личный вклад в развитии туризма: персона года».

Информация об условиях участия в Конкурсе и конкурсная документация размещена на тематическом сайте «Туризм в Югре»: www.tourism.admhmao.ru.

За дополнительной информацией обращаться по телефону: 8 (3467) 33 – 54 – 83.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ПУБЛИЧНЫХ СЛУШАНИЙ

Публичные слушания назначены постановлением Главы городского поселения Лянтор от «22» января 2015 года № 3 «О назначении публичных слушаний по проекту решения Совета депутатов «О внесении изменений и дополнений в Устав городского поселения Лянтор».

Тема публичных слушаний: обсуждение проекта решения Совета депутатов городского поселения Лянтор "О внесении изменений и дополнений в Устав городского поселения Лянтор".

Дата проведения публичных слушаний: 09 февраля 2015 года, начало в 18-00.

Место проведения: Сургутский район, город Лянтор, микрорайон 2, строение 42.

По проекту решения Совета депутатов городского поселения Лянтор "О внесении изменений и дополнений в Устав городского поселения Лянтор" письменных и устных предложений не поступило.

Председатель оргкомитета

С.А.Махина