



**АДМИНИСТРАЦИЯ КУБАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
АПШЕРОНСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 10.01.2024г.

№ 4

станция Кубанская

**Об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальных учреждений культуры, подведомственных
администрации Кубанского сельского поселения
Апшеронского района**

В целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Кубанского сельского поселения Апшеронского района, и в соответствии с пунктом 3 постановления Губернатора Краснодарского края от 06 сентября 2023г. №684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Кубанского сельского поселения Апшеронского района (приложение № 1).

2. Утвердить прилагаемый перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры Кубанского сельского поселения Апшеронского района (приложение № 2).

3. Утвердить прилагаемый перечень работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (вспомогательный персонал) муниципальных учреждений культуры Кубанского сельского поселения Апшеронского района (приложение № 3).

4. Постановление администрации Кубанского сельского поселения Апшеронского района от 10 января 2022 г. № 11 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Кубанского сельского поселения Апшеронского района» Кубанского сельского поселения» признать утратившим силу.

5. Организационному отделу администрации Кубанского сельского поселения Апшеронского района (Киндякова) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Кубанского сельского поселения Апшеронского района.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

7. Постановление вступает в силу со дня его подписания и

распространяется на правоотношения, возникшие с 09 января 2024 года

Глава Кубанского сельского поселения
Апшеронского района



И.М.Триполец

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных
учреждений культуры, подведомственных администрации
Кубанского сельского поселения Апшеронского района

I. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры подведомственных администрации Кубанского сельского поселения Апшеронского района (далее - Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.2. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей, муниципальных учреждений культуры Кубанского сельского поселения Апшеронского района (далее - учреждение), его заместителей и бухгалтера.

1.3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада) работника учреждения (далее - работники), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности работников культуры среднего звена	12599
2.	Должности работников культуры ведущего звена	14479
3.	Должности руководящего состава учреждений культуры	16512

2.2. Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом 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 к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№	Виды квалификационной категории	Размер повышающего
---	---------------------------------	-----------------------

п/п		коэффициента
1.	Ведущий	0,20
2.	Высшая категория	0,15
3.	Первая категория	0,10
4.	Вторая категория	0,05

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий (старший)	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05
6.	Третья категория	0,03

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.7 - 2.9 настоящего раздела.

При осуществлении стимулирующих выплат могут быть использованы дополнительные средства учреждения на стимулирующие выплаты работникам в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работника.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

В целях стимулирования к качественному результату труда отдельным категориям работников предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае, если они установлены муниципальными правовыми актами.

2.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного персонала учреждений в зависимости от их фактической загрузки, участия в подготовке новой программы и т. п.; иным служащим из числа персонала библиотек - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

2.9. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 4 к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные размеры окладов, рублей							
8125	8365	8616	8875	9142	9417	9700	9991

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящего раздела Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

При стимулировании труда работников учреждений повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Краснодарского края без ограничения срока действия.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. При стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.6 - 3.7 настоящего раздела.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

В целях стимулирования к качественному результату труда отдельным категориям работников предоставляются другие виды выплат стимулирующего характера, в случае, если они установлены муниципальными правовыми актами.

3.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером указанная надбавка не ограничена.

3.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	от 1 года до 3 лет	5
2.	от 3 до 5 лет	10
3.	свыше 5 лет	15

3.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные 7 настоящего Положения

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и бухгалтера состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и не превышает 20-40% от должностного оклада должности руководящего состава учреждений культуры, установленный настоящим положением.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются администрацией Кубанского сельского поселения Апшеронского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя учреждения и бухгалтеру - руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.4. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются администрацией Кубанского сельского поселения Апшеронского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.5. Заместителям руководителя учреждения и бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 Положения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Кубанского сельского поселения Апшеронского района, утвержденным администрацией Кубанского сельского поселения Апшеронского района,

работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

6.1.1. За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6.1.2. За работу в сельской местности.

6.1.3. За специфику работы в отдельных учреждениях культуры.

6.1.4. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.1.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

6.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, устанавливается приложением к настоящему Положению об оплате труда работников учреждений, подведомственных администрации.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Выплата за специфику работы устанавливается:

работникам руководящего состава учреждений, являющихся методическим центрами для муниципальных учреждений культуры муниципального образования - в размере 10 процентов;

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.5. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ, за исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.6. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера части оклада за каждый час работы.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

Расчёт части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.9. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

6.10. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Кубанского сельского поселения Апшеронского района, утверждённым администрацией Кубанского сельского поселения Апшеронского района, могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год); за качество выполняемых работ; за выполнение особо важных и срочных работ; за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя учреждения, бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения;

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и 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;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий; другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, а так же дисциплинарном взыскании премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края; главой Кубанского сельского поселения Апшеронского района;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы Кубанского сельского поселения Апшеронского района.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

При премировании персонала учреждения учитываются следующие показатели эффективности работы:

Для работников МКУ «СДК» Кубанского сельского поселения:

№ п\п	Наименование показателя	Размер выплаты в рублях
1	Обеспечение сохранности имущества учреждения, своевременное реагирование на возникновение ЧС	2000-4000
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций	3000-5000
3	Обеспечение бесперебойной работы учреждения культуры	3000-5000
4	Выполнение и перевыполнение плана мероприятий	3000-5000
5	Своевременная сдача отчетов	5000
6	За участие в разработке нормативно-правовой базы учреждения	3000-5000
7	За подготовку документации, финансово-экономических обоснований, отчетов по целевым программам (проектам, программам развития и т.д.)	5000
8	Обеспечение бесперебойной работы офисного оборудования, компьютерной техники, аппаратуры, программно-технических средств, настройка программного оборудования	500-5000
9	За работу повышенной ответственности, связанную с обеспечением безотказной и бесперебойной работы	500-4000

	хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (электрооборудования, технических средств и материальных ценностей)	
10	Разработка новых программ, форм культурно-досуговой работы: - авторская программа, мероприятие; -методическое пособие, буклет, афиша, баннер	3000 от 500 до 2000
11	Отсутствие задолженности участников клубного формирования по родительской плате	500-1500
12	Высокая активность и результативность деятельности по работе с коллективами народного творчества в Апшеронском районе	от 2000 до 5000
13	Своевременное освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	от 500 до 4000
14	За оперативный и творческий подход к подготовке информационных материалов для сайта администрации Кубанского сельского поселения	2000
15	Количество изданных каталогов, научно-исследовательских трудов, альбомов, буклетов, методических рекомендаций по профильной деятельности по сравнению с прошлым годом	от 500 до 5000
16	Организация методического обеспечения руководителей кружковой работы	от500-4000
17	Проведение акций и мероприятий по рекламе и популяризации учреждения культуры	1000-5000
18	Участие участников клубных формирований художественной самодеятельности в конкурсах, фестивалях различного уровня: -лауреаты, победители и призеры Международных, Всероссийских, краевых конкурсов, фестивалей -Дипломанты Международных, Всероссийских, краевых конкурсов, фестивалей (специальный диплом, диплом); -участники Международных, Всероссийских, краевых конкурсов, фестивалей (диплом участника); -победители и призеры зональных конкурсов и фестивалей	2000-5000 1500-5000 1500-5000 1000-3000
19	Участие участников клубных формирований художественной самодеятельности в мероприятиях посвященных праздничным, юбилейным датам : - концертная программа для работников организаций; -чествование ветеранов ВОВ, тружеников тыла, вдов, участников локальных войн на дому с номерами	500 -3000 500 - 3000

	художественной самодеятельности -Чествование инвалидов на дому	500
20	Участие участников клубных формирований спортивной направленности в турнирах, матчах, эстафетах, : - во внутрипоселенческих мероприятиях -в межпоселенческих мероприятиях -в районных мероприятиях - в мероприятиях посвященных праздничным датам	от 500 до 3000 от 1000 до 3000 от 1500 до 5000 3000
21	Участие в культурно-досуговой деятельности учреждения: -высокая активность и результативность деятельности по работе с коллективами самодеятельного художественного творчества в Апшеронском районе; -повышение количества участников культурно-досуговых формирований по сравнению с предыдущим годом; -разработка и внедрение в работе передового опыта творческой деятельности; -высокая результативность и контроль за выполнением планов творческой работы руководителями клубных формирований учреждения культуры клубного типа; -высокое качество подготовки и проведение культурно-досуговых мероприятий; -организация на высоком техническом уровне оформления сцены для проведения массовых и творческих мероприятий; -качественная запись инновационных форм музыкального оформления программ;	1000-3000 1000-3000 1500-3000 1000-3000 1500-3000 1000-5000 1000-3000
22	Разработка и изготовление сценических костюмов и реквизита для творческих коллективов и мероприятий учреждения	500-7000
23	Организация и проведение конкурсов и фестивалей на уровне поселения	1000-6000
24	Индивидуальная профилактическая работа с несовершеннолетними и семьями состоящими на учете в органах ОПДН и полиции, и привлечении их в клубные формирования.	500-3000
25	Выездные профилактические мероприятия с несовершеннолетними подростками выявленными во время рейдовых мероприятий по Закону №1539 КЗ и их родителями, и привлечению их в клубные формирования.	500-3000

26	Индивидуальное участие работников культуры в конкурсах, фестивалях, мероприятиях районного и краевого уровня	от 500 до 5000
27	Методическая помощь другим организациям в проведении мероприятий	от 500-5000
28	Своевременная подготовка к осенне—зимнему сезону	2000
29	Своевременная и качественная уборка помещений, своевременное реагирование на возникновение ЧС	от 500-2000
30	Мытье окон, подбеливание стен, уход за клумбами	500-2000
31	Своевременный мелкий ремонт учреждения	500-5000
32	Участие в текущем или капитальном ремонте учреждения	1000-5000
33	Содержание помещений учреждения и (или) прилегающей территории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	500-3000
34	Содержание уличной сцены в надлежащем виде	500-3000
35	Качественное выполнение разовых поручений директора	от 500-6000
36	Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта	2000
37	Выезды за пределы района для обеспечения лучшей работы учреждения	1000-3000
38	Участие в подготовке к праздничным мероприятиям: - внутри поселения - районного уровня - краевого уровня	500-3000 1000-5000 2000-6000
39	Содержание сценических костюмов и реквизитов в надлежащем виде(обеспечение сохранности и реставрация)	2000
40	Ведение официальных сайтов МКУ «СДК» Кубанского сельского поселения	5000
41	Оформление информационных стендов дома культуры	2000
42	Музейная деятельность: -оформление стендов, альбомов, буклетов; -оформление музейных комнат; -содержание музейных экспонатов в надлежащем виде и сохранности; -содержание музейной территории в надлежащем санитарном состоянии;	3000 3000 2000 2000

43	Выставочная деятельность: -сбор и подготовка экспонатов к выставке; -оформление выставочных площадок; -организация и проведение мастер-классов работниками учреждения;	3000 3000 4000
44	Отсутствие нарушений финансовой и трудовой дисциплины	3000
45	Отсутствие нарушения сроков подготовки документов по направлению деятельности	4000
46	Отсутствие замечаний несоблюдения правил пожарной безопасности	3000
47	Соблюдение санитарно-гигиенических требований в транспорте, в гараже	2000
48	Общественно- полезная деятельность кружка (участие в смотрах, выставках, акциях, ярмарках – продажах);	2000-5000
49	Участие в конференциях, семинарах (районных, краевых, республиканских);	1500-3000
50	Сотрудничество с общественными организациями, государственными учреждениями;	3000
51	Работа с детьми, требующими особого педагогического внимания (одарённые, трудные);	3000

Для работников МКУ «ЦБС» Кубанского сельского поселения:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в рублях
1	За разработку и реализацию авторских библиотечных проектов, программ, буклетов по продвижению чтения и библиотеки	3000
2	За организацию и ведение работы клуба по интересам в библиотеке	3000
3	За оперативный и творческий подход к подготовке информационных материалов для сайта администрации Кубанского сельского поселения	3000
4	За выполнение особо важных и срочных работ, мероприятий (поручений, приказов руководства) связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	3000-4000

5	За работу в составе методических советов, экспертных, аттестационных, котировочных комиссий	3000
6	За инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	2000
7	За участие в разработке нормативно-правовой базы учреждения	2000
8	За подготовку документации, финансово-экономических обоснований, отчетов по целевым программам (проектам, программам развития)	3000
9	Обеспечение бесперебойной работы офисного оборудования, компьютерной техники, аппаратуры, программно-технических средств, настройка программного оборудования	2000
10	Обеспечение качественного технического, санитарного состояния закрепленной техники и оборудования, зданий и прилегающей территории	500-2000
11	Высокий уровень профессиональной подготовки	2000
12	За работу повышенной ответственности, связанную с обеспечением безотказной и бесперебойной работы хозяйственно -эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (электрооборудования, технических средств и материальных ценностей)	1500-3000
13	За высокий уровень художественно-эстетического оформления выставок, акций, внутреннего пространства учреждения, фасада здания	1000-2000
14	За высокий уровень и качественную реставрацию (ремонт) печатной продукции/ книг, журналов	1000-3000
15	Обеспечение сохранности имущества учреждений, своевременное реагирование на возникновение ЧС	500-2000
16	Выполнение и перевыполнение плановых заданий	1500-2000
17	Своевременная сдача планов, отчетов	500-3000
18	Своевременное освещение деятельности учреждений в средствах массовой информации	500 -3000
19	Проведение акций и мероприятий по рекламе и популяризации библиотеки, библиотечных услуг, формирование положительного имиджа библиотеки	2000

20	Участие в культурно-массовой деятельности учреждений: -разработка и внедрение в работе передового опыта; -высокое качество подготовки и проведение культурно-массовых мероприятий; -участие в подготовке праздничных мероприятий.	1000 3000 3000
21	Индивидуальная профилактическая работа с несовершеннолетними и семьями, состоящими на учете в органах ОПДН и полиции, и привлечении их в библиотеку.	500-2000
22	Индивидуальное участие работников библиотеки в конкурсах, мероприятиях районного и краевого уровня	3000
23	Методическая помощь другим организациям в проведении мероприятий	от 500-2000
24	Своевременное получение знаний по профессиональной подготовке, повышению квалификации	2000
25	Участие в текущем или капитальном ремонте учреждений	1000-3000
26	Содержание помещений учреждений и (или) прилегающей территории в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии	500-2000
27	Работа на платформе государственных закупок по 44-ФЗ	3000
28	Своевременная подготовка к осенне-зимнему сезону	2000

При необходимости могут устанавливаться другие показатели.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена. Показатель премирования за отсутствие задолженности участников клубных формирований по родительской плате учитывается по каждой группе за месяц.

Конкретный размер премии за участие в конкурсах устанавливается в зависимости от уровня конкурса (муниципальный, зональный, региональный, федеральный или международный) и результативности участия.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7.6. Размеры выплат уменьшаются или отменяются приказом директора при:

- систематическом некачественном исполнении должностных обязанностей или их грубом (даже однократном) нарушении;
- наличие обращений (обоснованных жалоб) к директору и в вышестоящие инстанции;
- причинении материального ущерба из-за ненадлежащего исполнения должностных обязанностей;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- нарушение трудовой дисциплины;
- несоблюдение обязательств по коллективному договору;
- нарушение трудового законодательства и финансовой дисциплины;
- нарушение Устава и других документов, регламентирующих деятельность МКУ «СДК» Кубанского сельского поселения и МКУ «ЦБС» Кубанского сельского поселения.

7.7. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала - полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, стимулирующих и компенсационных выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

8.4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры».

8.5. В целях обеспечения выплат материальной помощи, премирования в установленном данным положением порядке, выплат компенсационного и стимулирующего характера при расчете показателей по расходам на оплату труда главный распорядитель средств бюджета Кубанского сельского поселения Апшеронского района может предусматривать надтарифный фонд в размере от 100%, при наличии свободных бюджетных ассигнований.

Глава Кубанского сельского поселения
Апшеронского района



И.М.Триполец

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению об отраслевой системе оплаты
труда работников муниципальных
учреждений культуры, подведомственных
администрации Кубанского сельского
поселения Апшеронского района

**Перечень
должностей специалистов муниципальных учреждений культуры
Кубанского сельского поселения Апшеронского района, которым
производится выплата за работу в сельской местности**

Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; хореограф; культорганизатор; хормейстер; главный библиотекарь; библиотекарь; директор; заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности; художественный руководитель; заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий отделом (сектором) библиотеки; бухгалтер; водитель (при выполнении дополнительных обязанностей по ведению кружковой работы).

Глава Кубанского сельского поселения
Апшеронского района



И.М.Триполец

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Кубанского сельского поселения
Апшеронского района
10.01.2024 № 4

**Перечень
должностей работников муниципальных учреждений культуры
Кубанского сельского поселения Апшеронского района**

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных учреждений культуры Кубанского сельского поселения Апшеронского района:

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»

Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; культорганизатор; хормейстер; хореограф.

1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»

Главный библиотекарь; библиотекарь.

1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»

Директор; заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности; заведующий (начальник) другим структурным подразделением; художественный руководитель; заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий отделом (сектором) библиотеки.

Глава Кубанского сельского поселения
Апшеронского района

И.М.Триполец

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
постановлением администрации
Кубанского сельского поселения
Апшеронского района
10.01.2024 № 4

**Перечень
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
профессиям рабочих (вспомогательный персонал) муниципальных
учреждений культуры Кубанского сельского поселения
Апшеронского района**

Профессиональные квалификационные группы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (вспомогательный персонал) муниципальных учреждений культуры Кубанского сельского поселения Апшеронского района в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Водитель, уборщик производственных и служебных помещений, кочегар, дворник.

Глава Кубанского сельского поселения
Апшеронского района



И.М.Триполец