



**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕННОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
ТЕМРЮКСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 26.12.2022

№ 113

поселок Сенной

**Об утверждении Положения «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная централизованная клубная система» Сенного сельского поселения Темрюкского района**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Сенного сельского поселения Темрюкского района, п о с т а н о в л я ю :

1. Утвердить Положение «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная централизованная клубная система» Сенного сельского поселения Темрюкского района (приложение).

2. Постановление администрации Сенного сельского поселения Темрюкского района от 5 сентября 2014 года № 154 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных администрации Сенного сельского поселения Темрюкского район» считать утратившим силу.

3. Официально опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании газете Темрюкского района «Тамань» и официально опубликовать (разместить) на официальном сайте муниципального образования Темрюкский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также разместить на официальном сайте администрации Сенного сельского поселения Темрюкского района.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на начальника финансового отдела администрации Сенного сельского поселения Темрюкского района Э.А.Бзовую

5. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава Сенного сельского  
поселения Темрюкского района



М.Е.Шлычков

## ПРИЛОЖЕНИЕ

### УТВЕРЖДЕНО

постановлению администрации  
Сенного сельского поселения  
Темрюкского района  
от 26.12.2022 № 213

## ПОЛОЖЕНИЕ

### об отраслевой оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная централизованная клубная система» Сенного сельского поселения Темрюкского района

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная централизованная клубная система» Сенного сельского поселения Темрюкского 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:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей, его заместителей;
- оплата труда специалистов осуществляющих свои трудовые функции дистанционно;

1.3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклада) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных 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 ( ст.287 ТК РФ).

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников, профессиональные квалификационные группы должностей.

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

п.п.	Наименование профессионально-квалификационной группы	Должностные оклады (руб.) 2022 год	Должностные оклады (руб.) 2023 год
	Должности руководящего состава (общеотраслевые): -заведующий (структурного подразделения) ДК	6781	12410
	Должности руководящего состава (отраслевые): -художественный руководитель, - заведующий библиотекой	6458 6178	12410 12410
	Должности работников ведущего звена (общеотраслевые): -заведующий АХО - руководитель кружка	6005	10469 10469

	Должности работников среднего звена <b>(отраслевые):</b> -звуккооператор - специалист по работе с молодежью - методист - библиотекарь -культурорганизатор -аккомпаниатор	4472 6005 6005 6005 6005	9535 9535 9535 9535 9535
	Профессии рабочих <b>(отраслевые):</b> -костюмер  Профессии рабочих <b>(общеотраслевые):</b> -делопроизводитель		6968  6968

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников данного учреждения предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем МБУК «Сенная ЦКС» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 2.3 – 2.5 настоящего раздела.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу 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 с учётом мнения представительного органа работников - «Профкома».

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 муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная централизованная клубная система» Сенного сельского поселения Темрюкского района, 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:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего 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, муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная централизованная клубная система» Сенного сельского поселения Темрюкского района, предусмотрено установление стимулирующих надбавок к окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- за качество выполнения работ;
- за высокие творческие показатели;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – 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 – 2.8 настоящего раздела.

2.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т. п.

Размер надбавки 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 специалистов в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или муниципальных), в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения 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 России) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

- 5 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 России 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 России 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. Творческим работникам производится надбавка стимулирующего характера в размере 25% от должностного оклада по решению руководителя учреждения.

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

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

2.13.Должностные оклады работников, занимающих должности служащих, увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Сенного сельского поселения Темрюкского района.

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

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающим отраслевые должности по профессиям, 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
Минимальные размеры окладов, рублей						
5670	5573	5862	6148	6465	6876	7084

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная ЦКС» Сенного сельского поселения Темрюкского района 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 и с учётом мнения представительного органа работников - «Профкома».

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

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный 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.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу 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, привлекаемых для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ).

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

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 в пределах средств экономии фонда заработной платы и за счёт прибыли учреждения.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная ЦКС» Сенного сельского поселения Темрюкского района предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу в пределах средств экономии фонда заработной платы и за счёт прибыли учреждения.

- за профессиональное мастерство;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- за выслугу лет;

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная ЦКС» Сенного сельского поселения Темрюкского района.

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

3.6. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается сроком от 1 месяца до 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Максимальным размером данная 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 разделом 7 настоящего Положения.

3.10. Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Сенного сельского поселения Темрюкского района.

#### 4. Условия оплаты труда руководителя МБУК «Сенная ЦКС» Сенного сельского поселения Темрюкского района, и его заместителей.

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет 22500 рублей, должностной оклад определен в трудовом договоре, изменения в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Должностной оклад не должен превышать 3-х размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным постановлением администрации Сенного сельского поселения Темрюкского района.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная ЦКС» Сенного сельского поселения Темрюкского района, устанавливается Постановлением администрации Сенного сельского поселения Темрюкского района.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно, ежеквартально, ежемесячно согласовываются с администрацией Сенного сельского поселения Темрюкского района, отражаются в приказах по учреждению.

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

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

Размеры премирования руководителя ( за месяц, квартал, полугодие, год), порядок и критерии премиальных выплат ежегодно, ежеквартально, ежемесячно согласовываются комиссией администрации Сенного сельского поселения Темрюкского района.

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

4.6. Должностные оклады руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры "Сенная ЦКС", его заместителей, увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Сенного сельского поселения Темрюкского района.

#### 5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная ЦКС», 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.

Также 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 муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная ЦКС» Сенного сельского поселения Темрюкского района.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора при наличии экономии фонда заработной платы и за счёт прибыли учреждения.

## 6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Главы Сенного сельского поселения Темрюкского района, работникам в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Сенная ЦКС», могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- за работу в сельской местности;
- за работу в условиях, отклоняющуюся от нормальных;
- за совмещение профессий (должностей);
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных;
- оплата сверхурочной работы.

6.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 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 эта выплата утверждается Постановлением администрации Сенного сельского поселения Темрюкского района

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

6.4 Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплату за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра. Минимальный размер доплаты – 20 процентов части должностного оклада за час работы работника.

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

#### 6.6 Оплата сверхурочной работы

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Расчет выплаты производится из должностного оклада работника. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

### 7. Порядок и условия премирования работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная ЦКС» Сенного сельского поселения Темрюкского района.

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципального бюджетном учреждении культуры «Сенная ЦКС» Сенного сельского поселения Темрюкского района, утвержденным постановлением главы Сенного сельского поселения Темрюкского района, могут быть установлены премии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения при наличии экономии фонда заработной платы и за счёт иной приносящей доход деятельности учреждения. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников 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;
- активное участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- выполнение особых поручений руководителя;

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств (при наличии экономии фонда заработной платы).

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 работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 3-х окладов при наличии экономии фонда заработной платы и за счёт иной приносящей доход деятельности учреждения:

- за поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, (губернатором) Краснодарского края;

- за присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждения знаками отличия Российской Федерации;

- за награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- за награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, выплачивается работникам одновременно 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 одновременно.

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 муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная ЦКС» Сенного сельского поселения Темрюкского района среди населения.

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.

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

7.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением и выплаченные из фонда заработной платы муниципального бюджетного учреждения культуры «Сенная ЦКС», учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

7.7. Работнику производятся выплаты стимулирующего характера из средств местного бюджета в случае наличия фонда экономии заработной платы:

7.7.1. Размер выплат на обеспечение поэтапного повышения уровня средней заработной платы, определяется (в баллах, решением комиссии) при выполнении работником утвержденных критериев качества и эффективности, форма критериев показана в Приложении к трудовому договору заключенному с работником.

7.7.2. Осуществление ежемесячных выплат стимулирующего характера из средств местного бюджета согласно фактически отработанному времени в календарном месяце в сумме 3000 рублей. Условия получения выплаты работником при наличии финансирования из средств местного бюджета.

7.8. Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в п.7.9.

Лишение или снижение размера премии оформляются приказом руководителя с обязательным указанием причины и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

7.9. Представление на начисление премии в пониженном размере, а также на не начисление премии в случае систематического нарушения обязанностей, предусмотренных п.7.9. настоящего Положения, должно содержать ссылки на приказы, распоряжения, докладные записки, акты и другие документы о допущенных в данном периоде нарушениях указанных обязанностей.

7.10. Примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии:

№п/п	Наименование нарушений	% снижения до
1.	За нарушение дисциплины а) прогул б) появление на работе в нетрезвом состоянии	100 100
	в) опоздание на работу	50
2.	За нанесение материального ущерба	100
3.	За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей, невыполнение распоряжений	100
4.	За нарушения нормативных правовых актов по охране труда, повлекшие несчастный случай на производстве с тяжелым (смертельным) исходом	100

## 8. Оплата труда специалистов осуществляющих свои трудовые функции дистанционно

8.1. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства, следовательно, заработная плата им устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением (в случае временного или постоянного перевода на дистанционную работу) в соответствии с действующей системой оплаты труда.

8.2. Оплата труда за месяц определяется на основании табеля учета рабочего времени, в котором фиксируется количество отработанных дней (часов).

8.3. Работнику полагается заработная плата (согласно фактически отработанному времени), включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

8.4. При расчете выплат на обеспечение поэтапного повышения уровня средней заработной платы учитывается:

- внедрение новых форм работы;
- подготовка и проведение дополнительных онлайн мероприятий;
- высокие результаты дистанционной работы клубных формирований;
- результативность участия в онлайн фестивалях, конкурсах и т.д.

8.5. Размер выплат на обеспечение поэтапного повышения уровня средней заработной платы, определяется (в баллах, решением комиссии) при выполнении работником утвержденных критериев качества и эффективности.

## 9. Другие вопросы оплаты труда

В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет 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.

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения представительного органа работников «Профкома».

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

По должностям служащих, 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.

Глава Сенного сельского поселения  
Темрюкского района



М.Е. Шлычков