



# АДМИНИСТРАЦИЯ ЮЖНОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КРЫМСКОГО РАЙОНА

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 13.02.2024

№ 24

поселок Южный

### Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района

В целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Южного сельского поселения Крымского района, в соответствии с Федеральным законом от 8 мая 2010 года №83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», постановлением губернатора Краснодарского края от 06 сентября 2023 года №684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», руководствуясь уставом Южного сельского поселения Крымского района, **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить:
  - 1) Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района (приложение №1);
  - 2) Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района (приложение №2);
  - 3) Перечень профессий рабочих муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района (приложение №3).
2. Руководителям муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры, находящимся в ведении администрации Южного сельского

поселения Крымского района, осуществлять оплату труда работников учреждений в соответствии с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу:

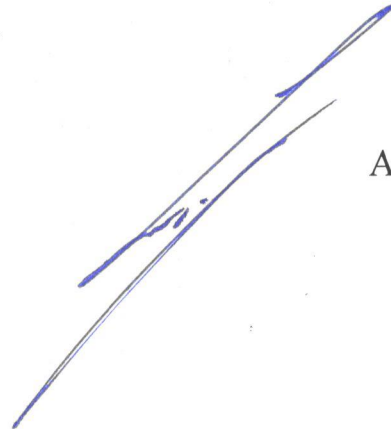
1) постановление главы Южного сельского поселения Крымского района от 29 октября 2018 года № 333 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района»;

4. Ведущему специалисту администрации Южного сельского поселения Крымского района (Маркиной О.В.) разместить настоящее постановление в сети Интернет на официальном сайте администрации Южного сельского поселения Крымского района.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на ведущего специалиста администрации Южного сельского поселения Крымского района Т.Б. Гусейнова

6. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года, за исключением пункта 2.1. приложения 1 в части минимальных размеров окладов работников и пункта 3.1. приложения 1 в части минимальных размеров окладов рабочих, которые вступают в силу со дня его официального обнародования.

Глава Южного сельского поселения  
Крымского района



А.А. Ниниев

Приложение №1  
к постановлению администрации  
Южного сельского  
поселения Крымского района  
от \_\_\_\_\_ г. №

**Положение об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры  
Южного сельского поселения Крымского района**

**1. Общие положения**

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского 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.

Положение включает в себя:

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 за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) (далее – оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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.

Заработная плата работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района (далее – работники, учреждения) 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 технических исполнителей	8365
2.	Должности работников культуры среднего звена	12591
3.	Должности работников культуры ведущего звена	14480
4.	Должности руководящего состава работников культуры	16508
5.	Руководитель работников культуры	19932

Минимальные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже минимальных окладов руководителей соответствующих подразделений.

Для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, с работниками заключается «эффективный контракт», в котором должны быть конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности.

Показатели для установления стимулирующих надбавок и премиальных выплат работникам разрабатываются учреждением самостоятельно.

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

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности технических исполнителей	8365
2.	Должности работников культуры ведущего звена (заведующий библиотеки)	14480
3.	Руководитель работников культуры (Заведующий)	18191

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением 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 Положения.

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 2,0.

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:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Первая категория	0,10
2.	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	0,20
2.	Ведущий (старший)	0,15
3.	Первая категория	0,10
4.	Вторая категория	0,05

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 (приложение № 2)

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 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 – 2.9 настоящего раздела Положения.

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.; иным служащим из числа персонала музеев и 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 и кинематографии (государственных или (и) муниципальных), 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 ВАК России 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 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 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 8 настоящего Положения.

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

3.1. Базовые должностные оклады профессий рабочих выполняющих работу по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

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							
8121	8365	8616	8875	9142	9417	9700	9991

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу, установленных приложением № 1.

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 3.2 – 3.6 настоящего раздела Положения.

Для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, с работниками может заключаться «эффективный контракт», в котором будут конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности.

Показатели для установления стимулирующих надбавок и премиальных выплат работникам разрабатываются учреждением самостоятельно.

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 учреждением 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 определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 4.3 – 4.4 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 ЕТКС и привлекаемым 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.

3.5. 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 данная надбавка не ограничена.

3.6. 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

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

3.8. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

#### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**



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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с общим порядком исчисления средней заработной платы.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается в приложении № 2 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются администрацией Южного сельского поселения Крымского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, заместителям руководителя – руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.3. Для назначения стимулирующих выплат, в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, администрация Южного сельского поселения Крымского района с руководителями может заключить «эффективный контракт»; руководитель учреждения может заключить «эффективный контракт» с заместителем руководителя, в котором будут конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии эффективности деятельности.

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

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

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

4.6. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего 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.

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 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.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

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

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с приведенным Перечнем работникам муниципальных учреждений 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 специфику работы в отдельных учреждениях культуры, искусства и кинематографии;

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;

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;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации "Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда".

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4

процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

Выплата за работу в сельской местности устанавливается работникам, относимых к основному персоналу муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района

Размер выплаты – 25 процентов от оклада.

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, художественного и артистического персонала театров, концертных организаций и творческих коллективов, имеющих звание "академический" – в размере 10 процентов от оклада ;

работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала учреждений и коллективов, включенных в перечень ведущих театров и творческих коллективов Российской Федерации – в размере 15 процентов от оклада.

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, 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.

6.6. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

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.



Расчет 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 муниципальных бюджетных, казенных учреждениях Южного сельского поселения Крымского района могут быть установлены премии:

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

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель 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, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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



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

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

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;

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.

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.

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, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## **8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), все виды выплат, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

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

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

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, искусства и кинематографии».

8.2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала учреждения.



8.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

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

8.4. 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.

## 9. Порядок выдачи расчетных листков

9.1. Расчетные листки по заработной плате (приложение № 3) выдаются работникам учреждений ежемесячно при выплате зарплаты за вторую половину месяца.

9.2. Работник имеет право получать расчетный листок в бумажном или электронном виде на основании личного заявления. Чтобы получать расчетные листки в электронном виде, работник указывает в заявлении адрес своей электронной почты, а также дает согласие на обработку сведений, содержащих персональные данные.

При получении расчетного листка в бумажном виде, работник ставит подпись в журнале учета выдачи расчетных листков.

9.3. Срок хранения неполученных расчетных листков определяется в соответствии с п. 412 Перечня, утвержденного приказом Министерства культуры России от 25 августа 2010 года № 588, и составляет 5 (пять) лет.

Ведущий специалист администрации  
Южного сельского поселения  
Крымского района



Т.Б. Гусейнова

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных,  
казенных учреждений культуры  
Южного сельского поселения  
Крымского района

**Перечень видов выплат стимулирующего характера  
в муниципальных бюджетных, казенных учреждениях культуры  
Южного сельского поселения Крымского района**

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:  
высокие показатели результативности;  
разработку, внедрение и применение в работе передовых методов;  
выполнение особо важных и срочных работ:  
интенсивность и напряженность работы;  
особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)
2. Выплаты за качество выполнения работ
3. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждениях, выслугу лет.
4. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию или почетное звание; за профессиональное мастерство.

**Примечания:**

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для стимулирования работников к качественному результату труда, а также с целью поощрения за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных,  
казенных учреждений культуры  
Южного сельского поселения  
Крымского района

**Перечень должностей и профессий работников, относимых к  
основному персоналу муниципальных бюджетных, казенных  
учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района**

Перечень должностей и профессий работников, относимых к основному персоналу муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района (далее - учреждения), утверждается в целях исчисления их средней заработной платы, используемой для определения должностного оклада руководителей учреждений.

К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых созданы учреждения, в том числе по видам учреждений:

№ п/п	Виды учреждений	Категории работников
1.	Библиотеки	Библиотекарь, библиограф (в том числе главные)
2.	Дома культуры, клубы	Методист, художественный руководитель, руководитель кружка, аккомпаниатор, хормейстер, балетмейстер, режиссер

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципальных бюджетных,  
казенных учреждений культуры  
Южного сельского поселения  
Крымского района

**Форма расчетного листка**

<i>Расчетный лист за</i> _____ <i>месяц</i> _____ <i>год</i>				
				таб. номер: _____
<i>Основная должность</i> _____				оклад: _____
<i>фонд раб. времени:</i> _____				дата: _____
Код	Расшифровка	Мес/Год	дн,ч,%	Сумма
<b>Остаток на начало месяца:</b>				
	Долж. окл.			
	Губернаторские краевые			
	Губернаторские местные			
	Сельские			
<b>Всего начислено:</b>				
	НДФЛ 13%			
	Перечислено на карточку			
<b>Всего удержано:</b>				
<b>Сумма к выплате:</b>				
<b>Долг на конец месяца:</b>				
<b>Дополнительная информация</b>				

Ведущий специалист  
администрации Южного сельского  
поселения Крымского района



Т.Б. Гусейнова



Приложение № 2  
к постановлению администрации  
Южного сельского  
поселения Крымского района  
от \_\_\_\_\_ г. №

**Профессиональные квалификационные группы должностей  
работников культуры, искусства и кинематографии  
муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры  
Южного сельского поселения Крымского района**

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;  
смотритель музейный;  
контролер билетов.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и кинематографии среднего звена»:

заведующий билетными кассами;  
заведующий костюмерной;  
репетитор по технике речи;  
суфлер;  
ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;  
помощник режиссера;  
организатор экскурсий;  
руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор.

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры и кинематографии ведущего звена»:

концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного режиссера (художественного руководителя); заведующий труппой; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета

ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты, ведущие концерты; артисты-концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист; редактор; лектор (экскурсовод); заведующий аттракционом; кинооператор; звукооператор; сотрудник службы безопасности, программист.

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

директор театра (концертного зала, художественного коллектива), не обладающего правами юридического лица; директор СКЦ, директор поселенческой библиотеки, главный инженер; заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, службой, производственной мастерской, цехом); заведующий (начальник) другим структурным подразделением; заведующий передвижным клубным учреждением; главный администратор; художественный руководитель; главные: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник, хормейстер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; руководитель литературно-драматургической части; режиссер; дирижер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий отделом (сектором) по основной деятельности; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; главный хранитель фондов; художественный руководитель культурно-досугового учреждения; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам.

5. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»: инструктор по труду, инструктор по физической культуре, инструктор по физической культуре и спорту.

Ведущий специалист  
администрации Южного сельского  
поселения Крымского района



Т.Б. Гусейнова



Приложение № 3  
к постановлению администрации  
Южного сельского  
поселения Крымского района  
от \_\_\_\_\_ г. №

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **профессий рабочих муниципальных бюджетных, казенных учреждений культуры Южного сельского поселения Крымского района**

Бутафор, бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок; вахтер; видеотекарь; водитель: автобусов, имеющих 1 класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автобусов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой учащихся и студентов; библиотекарь; вышивальщица; гардеробщик; гример-пастижер; гример-пастижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов; дворник; делопроизводитель; драпировщик; завхоз; закройщик; закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам; изготовитель игровых кукол; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам; кассир билетный; кладовщик; костюмер; красильщик в пастижерном производстве; киномеханик; макетчик театрально-постановочных макетов; макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок; маляр по отделке декораций; машинист сцены; машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек; машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих более 10 человек; механик по обслуживанию звуковой техники; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию телевизионного оборудования; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры; модистка головных уборов; монтажник негатива; монтажник позитива; монтировщик сцены; настройщик духовых инструментов; настройщик пианино и роялей; настройщик-регулировщик смычковых инструментов; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; обувщик по ремонту сценической обуви; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор магнитной записи; оператор видеозаписи; оператор пульта управления киноустановки; осветитель; осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых

представлениях, концертных программах, отбор и установка средств операторского освещения; пастижер; пиротехник; подсобный рабочий; портной; переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений; рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни; раскройщик; реквизитор; регулировщик пианино и роялей; регулировщик язычковых инструментов; реставратор духовых инструментов; реставратор клавишных инструментов; реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов; реставратор смычковых и щипковых инструментов; реставратор-ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей, реставратор-ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов; реставратор ударных инструментов; реставратор язычковых инструментов; реставратор фильмокопий; слесарь-электрик; столяр по изготовлению декораций; столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород; сторож; таксидермист; уборщик служебных помещений; укладчик диапозитивных фильмов; установщик декораций; униформист; фильмопроверщик; фильмотекарь; фотограф; фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами; фототекарь; фонотекарь; формовщик головных уборов; шапитмейстер; шапитмейстер, занятый выполнением особо сложных работ по монтажу передвижных цирков; швея; электрик, уборщик служебных помещений, сторож, оператор котельной, истопник, слесарь - электрик.

Ведущий специалист  
администрации Южного сельского  
поселения Крымского района



Т.Б. Гусейнова