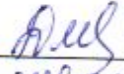


СОГЛАСОВАНО:
Представитель работников


О.Н.Демидченко
«11» сентября 2016 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МКУ «СДК»
Кубанского сельского поселения



Е.В.Хаширова
2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения «Сельский дом культуры»
Кубанского сельского поселения

I. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Сельский дом культуры» Кубанского сельского поселения (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 (далее - ГЖГ);
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 руководителя Муниципального казенного учреждения «Сельский дом 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.

1.6. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда

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	6961
2.	Должности работников культуры ведущего звена	8000
3.	Должности руководящего состава учреждений культуры	9123

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 устанавливается 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:

№ 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 учреждения 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, 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, 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 устанавливается 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 постановлению Главы администрации Кубанского с.п. от 11.02.2015 года № 20, 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							
4642	5282	6002	6961	7522	8000	8242	8482

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения 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 устанавливается 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 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 разделом 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 предельный уровень (не более чем 8 раз) соотношения средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения за отчетный год, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией Кубанского сельского поселения Апшеронского района.

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, устанавливаются индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда устанавливаются 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 работах с вредными, и (или) опасными 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 осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

6.1.1. За работу на работах с вредными и (или) опасными 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 работах с вредными и (или) опасными 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 специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий

по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда 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 учреждения.

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 методическими 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 оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

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 Муниципальном казенном учреждении «Сельский дом культуры» 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. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение 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 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 премия по итогам работы за месяц ему не начисляется.

При дисциплинарном взыскании премия по итогам работы за месяц не начисляется.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно 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 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 учреждения среди населения.

При премировании персонала учреждения учитываются следующие показатели эффективности работы:

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты в рублях
1	Обеспечение сохранности имущества учреждения, своевременное реагирование на возникновение ЧС	1000-3000
2	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок, аварийных ситуаций	1000-1500
3	Обеспечение бесперебойной работы учреждения культуры	1000-3000
4	Выполнение и перевыполнение плана мероприятий	1500-2000
5	Своевременная сдача отчетов	3000
6	За участие в разработке нормативно-правовой базы учреждения	1000-2000
7	За подготовку документации, финансово-экономических обоснований, отчетов по целевым программам (проектам, программам развития и т.д.)	2000
8	Обеспечение бесперебойной работы офисного оборудования, компьютерной техники, аппаратуры, программно-технических средств, настройка программного оборудования	500-1000
9	За работу повышенной ответственности, связанную с обеспечением безотказной и бесперебойной работы хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения (электрооборудования, технических средств и материальных ценностей)	500-1000
10	Разработка новых программ, форм культурно-досуговой работы: - авторская программа, мероприятие; -методическое пособие, буклет, афиша, банер	3000 от 500 до 1000
11	Отсутствие задолженности участников клубного формирования по родительской плате	500
12	Высокая активность и результативность деятельности по работе с коллективами народного творчества в Апшеронском районе	от 500 до 3000
13	Своевременное освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	от 500 до 3000
14	За оперативный и творческий подход к подготовке информационных материалов для сайта администрации Кубанского сельского поселения	1000
15	Количество изданных каталогов, научно-	от 500 до 3000

	исследовательских трудов, альбомов, буклетов, методических рекомендаций по профильной деятельности по сравнению с прошлым годом	
16	Организация методического обеспечения руководителей кружковой работы	от 500-1000
17	Проведение акций и мероприятий по рекламе и популяризации учреждения культуры	1000-1500
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	2000-3000 1500-2000 1500-1000 1000
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 художественной самодеятельности - Чествование инвалидов на дому	От 500 до 1000 от 200 до 500 500
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 1000 от 1000 до 1500 от 1500 до 2000 2000
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	1000 1000 1500

	творческой деятельности; -высокая результативность и контроль за выполнением планов творческой работы руководителями клубных формирований учреждения культуры клубного типа;	1000
	-высокое качество подготовки и проведение культурно-досуговых мероприятий;	1500
	-организация на высоком техническом уровне оформления сцены для проведения массовых и творческих мероприятий;	1000
	-качественная запись инновационных форм музыкального оформления программ;	1000
22	Разработка и изготовление сценических костюмов и реквизита для творческих коллективов и мероприятий учреждения	500-3000
23	Организация и проведение конкурсов и фестивалей на уровне поселения	1000
24	Индивидуальная профилактическая работа с несовершеннолетними и семьями состоящими на учете в органах ОПДН и полиции, и привлечении их в клубные формирования.	500
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
26	Индивидуальное участие работников культуры в конкурсах, фестивалях, мероприятиях районного и краевого уровня	от 500 до 1500
27	Методическая помощь другим организациям в проведении мероприятий	от 500-1500
28	Своевременная подготовка к осенне — зимнему сезону	1000
29	Своевременная и качественная уборка помещений, своевременное реагирование на возникновение ЧС	от 500-1000
30	Мытье окон, подбеливание стен, уход за клумбами	500
31	Своевременный мелкий ремонт учреждений	500-1000
32	Участие в текущем или капитальном ремонте учреждения	1000-3000
33	Содержание помещений учреждения и (или) прилегающей территории в надлежащем санитарно-	500-1000

	гигиеническом состоянии	
34	Содержание уличной сцены в надлежащем виде	500
35	Качественное выполнение разовых поручений директора	от 500-1500
36	Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта	1000
37	Выезды за пределы района для обеспечения лучшей работы учреждения	1000-1500
38	Участие в подготовке к праздничным мероприятиям: - внутри поселения - районного уровня	500-1500 1000-2000

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.

7.6. Размеры выплат уменьшаются или отменяются приказом директора при:

- систематически 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.

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 предусматривает надтарифный фонд в размере 22%.