



АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИАЗОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.11.2025

№ 423

пгт Приазовское

**Об утверждении Порядка
назначения, отмены и уменьшения надбавки за интенсивность, за
высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений
культуры, подведомственных Администрации Приазовского
муниципального округа**

Во исполнение пункта 3.1 части 2.3 главы 2 постановления Правительства Запорожской области от 12.09.2025 № 467 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Запорожской области»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавки за интенсивность, за высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Приазовского муниципального округа (Приложение).
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию в сетевом издании «За!Информ» и на официальном сайте Приазовского муниципального округа.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2025 года.

Заместитель Главы Администрации
Приазовского муниципального округа




А.А. Белоножко

Приложение
УТВЕРЖДЕН
постановлением Администрации
Приазовского муниципального
округа
от 21.11.2025 № 423

**Порядок
назначения, отмены и уменьшения надбавки за интенсивность,
за высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений
культуры, подведомственных Администрации Приазовского
муниципального округа**

1. Общие положения

Настоящий Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавки за интенсивность, за высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Приазовского муниципального округа (далее—Порядок) разработан в соответствии с постановлением Правительства Запорожской области от 12.09.2025 № 467 «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Запорожской области».

Основной целью процесса распределения надбавок является материальное стимулирование работников за достигнутые результаты работы, усиление связи оплаты труда с личным вкладом работников в решение задач, поставленных перед учреждением, формирование у работников стимулов к совершенствованию качества своего труда.

Надбавка за интенсивность, за высокие результаты работы работникам муниципальных учреждений культуры, подведомственных Администрации Приазовского муниципального округа, является выплатой стимулирующего характера.

Надбавки устанавливаются в учреждениях культуры, подведомственных Администрации Приазовского муниципального округа (далее – учреждения культуры) приказом руководителя учреждения культуры в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к должностному окладу, установленному работнику в трудовом договоре.

Выплаты стимулирующего характера проводятся за счет фонда оплаты труда, утвержденного с учетом изменений на бюджетный период, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в результате наличия вакансий в учреждении, а также в результате отсутствия работников по причине временной нетрудоспособности. При недостатке финансирования фонд оплаты труда может быть скорректирован, что влечет за собой соответствующее изменение (уменьшение или отмену) стимулирующих выплат.

Руководитель имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) при несвоевременном выполнении порученного руководителем задания (работы), невыполнении нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях к представлению прилагаются документы, подтверждающие допущенные работником несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные обоснования уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

Надбавки работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, не выплачиваются.

При отсутствии или недостатке финансовых средств, по независящим от учреждения причинам, руководитель имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры.

Размер надбавок пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

Руководителям учреждений надбавки производятся по распоряжению Администрации Приазовского муниципального округа в пределах средств на оплату труда.

Основанием установления надбавки и подготовки распоряжения является служебная записка с резолюцией финансового органа Администрации Приазовского муниципального округа (на предмет наличия средств).

2. Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавок за интенсивность

Надбавка за интенсивность устанавливается в размере от 15 до 100 % от должностного оклада (ставки заработной платы) работникам учреждений, имеющим особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей условия работы (в том числе для библиотек и культурно-досуговых организаций) за работу в условиях отклоняющиеся от нормальных, в том числе в режиме внестанционного обслуживания (при различных погодных условиях, физических нагрузках при работе с книжным фондом), и показатели результативности (систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за выполнение методических и (или) координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах, а также за сложность и напряженность

выполняемой работы.

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или уменьшается.

3. Порядок назначения, отмены и уменьшения надбавок за высокие результаты работы

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается в размере от 20 до 200% от должностного оклада работникам учреждений культуры, соответствующим следующим критериям:

- имеют творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом – от 20 до 50% от должностного оклада;
- применяют в работе достижения науки и передовые методы труда – от 20 до 50% от должностного оклада;
- внедряют новые формы и методы работы – от 20 до 50% от должностного оклада;
- принимают активное участие в международных, всероссийских, республиканских, областных конкурсах, фестивалях, семинарах, научно-практических конференциях – от 20 до 50% от должностного оклада;
- обеспечивают увеличение пользователей библиотек и/или рост библиотечно-информационного обслуживания (для библиотек) – от 20 до 50% от должностного оклада;
- обеспечивают увеличение получателей услуг (для учреждений культуры, кроме библиотек) – от 20 до 50% от должностного оклада;
- способствуют развитию современной инфраструктуры музейного дела (для музеев) – от 20 до 50% от должностного оклада;
- способствуют организации обучения и повышения квалификации работников – от 20 до 50% от должностного оклада;
- способствуют повышению качества подготовки и проведения мероприятий для увеличения посещаемости учреждения разными возрастными категориями – от 20 до 50% от должностного оклада;
- организуют и проводят выездные мероприятия за пределами зоны обслуживания учреждения – от 20 до 50% от должностного оклада;
- создают уникальный интеллектуально-творческий продукт (программы, сценарии, проекты, концепции, методические разработки, аналитические материалы и другое) – от 20 до 50% от должностного оклада;
- имеют творческие коллективы со званием «Народный/образцовый самодеятельный коллектив» – от 20 до 50% от должностного оклада;
- участвуют в подготовке и проведении культурно-просветительских мероприятий, способствующих пропаганде книги и чтения, воспитанию информационной культуры пользователей (для библиотек) – от 20 до 50% от должностного оклада.

Надбавка за высокие результаты работы устанавливается на календарный год.

При установлении надбавки учитывается личная результативность в профессиональной деятельности за прошедший период (отчетным является фактический период, предшествующий году, на который устанавливается надбавка работнику).

При установлении надбавки по нескольким критериям, суммарный размер не должен превышать 200%.

В случае несвоевременного выполнения заданий, ухудшения качества работы и нарушения трудовой дисциплины указанная надбавка отменяется или уменьшается.