КРАСНОДАРСКИЙ КРАЙ

ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ ОКТЯБРЬСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ТУАПСИНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

5 декабря 2017 года         № 212 п. Октябрьский

**О внесении изменений в постановление администрации**

**Октябрьского сельского поселения Туапсинского района**

**от 1 сентября 2013 года № 106 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры**

**«Октябрьская централизованная клубная система»**

 В соответствии с постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 9 октября 2017 года № 764 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных упреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», в целях установления особенностей оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Октябрьская централизованная клубная система» (далее – МКУК «Октябрьская ЦКС») в связи с переходом на «эффективный контракт» и внедрением системы оценки результатов профессиональной деятельности с целью повышения эффективности работы, рационализации использования рабочего времени, ответственности и заинтересованности в достижении поставленных задач, постановляю:

 1. Внести в пункт 1 постановления администрации Октябрьского сельского поселения Туапсинского района от 1 сентября 2013 года № 106 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Октябрьская централизованная клубная система» изменения, согласно приложения №1 к данному постановлению.

 2. Начальнику муниципального казенного учреждения культуры «Октябрьская централизованная клубная система» Т.В.Сычевой довести до сведения работников МКУК «Октябрьская ЦКС» условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением в сроки, установленные трудовым законодательством.

 3. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

 4. Настоящее постановление подлежит обнародованию и вступает в силу с 01 января 2018 года.

Глава

Октябрьского сельского поселения

Туапсинского района

Н.С. Сычева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к постановлению администрации

Октябрьского сельского поселения

Туапсинского района

от 05.12.2017 г. № 212

«УТВЕРЖДЕНО»

постановлением администрации

Октябрьского сельского поселения

Туапсинского района

от 01.09.2013 г. №106

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отраслевой системе оплаты труда работников**

**муниципального казенного учреждения культуры**

**«Октябрьская централизованная клубная система»**

1. Общие положения

1.1. Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МКУК «Октябрьская ЦКС» (далее – Положение) разработано в связи с переходом на «эффективный контракт» и внедрением системы оценки результатов профессиональной деятельности с целью повышения эффективности работы, рационализации использования рабочего времени, ответственности и заинтересованности в достижении поставленных задач общего и особенного содержания их труда в целях дифферцирования оплаты труда в зависимости от сложности и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы.

1.2. Положение включает:

минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя МКУК «Октябрьская ЦКС», его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) (далее – оклада) работника учреждения (далее – работники), выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, 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, производиться раздельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда работников,

 занимающих должности служащих

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Минимальные размер оклада, рубли |
| 1 | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 3200,00 |
| 2 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 4350,00 |
| 3 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 5000,00 |
| 4 | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 5700,00 |

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

2.2. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих выплат к окладу:

 За «показатели эффективности деятельности»;

 за выслугу лет;

 губернаторская (ежемесячная) надбавка.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется по решению «Комиссии по установлению стимулирующих выплат» к должностным окладам работников 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.

Установление стимулирующей выплаты начальнику МКУК «Октябрьская ЦКС» осуществляется по «Критерии оценки эффективности и результативности деятельности начальника МКУК «Октябрьская ЦКС», утвержденного постановлением главы поселения.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаются другие виды выплат стимулирующего характера,

установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

Размеры и условия установления стимулирующих выплат к окладам приведены в пунктах 2.3.- 2.5. настоящего раздела.

2.3. Стимулирующая выплата устанавливается работникам «За показатели эффективности деятельности», а именно:

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии эффективности деятельности | Периодичность оценки |
| Директор Дома культуры, заведующая клуба:  |
| Организация, планирование и подготовка календарных и тематических мероприятий (согласно графика) (да, нет) | Ежемесячно по итогам предыдущего месяца |
| Своевременная сдача планов и отчетов согласно утвержденного графика (да, нет) | Ежемесячно по итогам предыдущего месяца |
| Участие в фестивалях и конкурсах:- Всероссийские;- Краевые;- Районные. | Ежемесячно в сравнении с аналогичным периодом прошлого года |
| Руководство клубным формированием :от 1 до 3от 3 и более | ежемесячно |
|
|
| Увеличение количества мероприятий на платной основе по сравнению с предыдущим годом | ежемесячно |
| Количество постоянно действующих клубных формирований (уменьшилось, увеличилось) | Ежемесячно по итогам предыдущего месяца |
| Работа со СМИ по формированию положительного имиджа   Учреждения | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |
| Повышение личного уровня квалификации на специализированных курсах, семинарах Получение специального образования в учебных заведениях отрасли «Культура» | Ежемесячно  |
|
| Художественный руководитель |
| Руководство клубным формированием:от 1 до 3от 3 и более | ежемесячно |
| Количество проведенных мероприятий в месяц:Увеличение от 1до 10 единицУвеличение от 11 и более единиц | ежемесячно по итогам предыдущего месяца |
| Подготовка и проведение мероприятий на платной основе | ежемесячно |
| Работа со СМИ по формированию положительного имиджа   Учреждения | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |
| Участие в фестивалях и конкурсах:- Всероссийские;- Краевые;- Районные. | Ежемесячно в сравнении с аналогичным периодом прошлого года |
| Повышение личного уровня квалификации на специализированных курсах, семинарах Получение специального образования в учебных заведениях отрасли «Культура» | Ежемесячно  |
| Заведующий сектором  |
| Количество проведенных мероприятий в месяц:Увеличение от 1до 10 единицУвеличение от 11 и более единиц | Ежемесячно по итогам предыдущего месяца |
|
| Руководство клубным формированием или любительским объединением От 1до 3От 3 и более | ежемесячно |
|
| Участие в фестивалях и конкурсах:- Всероссийские;- Краевые;- Районные. | Ежемесячно  |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |
| Подготовка и проведение мероприятий на платной основе | ежемесячно |
| Работа со СМИ по формированию положительного имиджа   Учреждения | ежемесячно |
| Повышение личного уровня квалификации на специализированных курсах, семинарах (обучение по профилю)Получение специального образования в учебных заведениях отрасли «Культура» | Ежемесячно  |
|
| Руководитель кружка |
| Количество проведенных мероприятий в месяц:Увеличение от 1до 10 единицУвеличение от 11 и более единиц | Ежемесячно по итогам предыдущего месяца |
|
| Количество участий коллектива в концертах: Увеличение от 1до 3 ед.Увеличение от 4 и более единиц | Ежемесячно в сравнении с аналогичным периодом прошлого года |
|
| Участие в фестивалях и конкурсах:- Всероссийские;- Краевые;- Районные. | Ежемесячно  |
| Количество участников творческого коллектива (сохранение и увеличение контингента)Увеличение от 1до 5 человекУвеличение более 5 человек | ежемесячно |
|
| Подготовка и проведение мероприятий на платной основе | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |
| Наличие у коллектива звания «Образцовый художественный коллектив», «Народный самодеятельный коллектив» (да, нет) | ежемесячно |
| Повышение личного уровня квалификации на специализированных курсах, семинарах (обучение по профилю) Получение специального образования в учебных заведениях отрасли «Культура» | Ежемесячно  |
| Культорганизатор |
| Количество проведенных мероприятий в месяц:Увеличение от 1до 10 единицУвеличение от 11 и более единиц | Ежемесячно по итогам предыдущего месяца |
| Подготовка и проведение мероприятий на платной основе | ежемесячно |
| Руководство клубным формированием:от 1 до 3от 3 и более | ежемесячно |
| Участие в фестивалях и конкурсах:- Всероссийские;- Краевые;- Районные. | Ежемесячно в сравнении с аналогичным периодом прошлого года |
| Повышение личного уровня квалификации на специализированных курсах, семинарах Получение специального образования в учебных заведениях отрасли «Культура» | Ежемесячно  |
| Работа со СМИ по формированию положительного имиджа   Учреждения | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |
| Аккомпаниатор |
| Количество проведенных мероприятий в месяц:Увеличение от 1 до 10 единицУвеличение от 11 и более единиц | Ежемесячно по итогам предыдущего месяца |
| Руководство клубным формированием:от 1 до 3от 3 и более | ежемесячно |
| Участие в фестивалях и конкурсах:- Всероссийские;- Краевые;- Районные. | Ежемесячно в сравнении с аналогичным периодом прошлого года |
| Повышение личного уровня квалификации на специализированных курсах, семинарах Получение специального образования в учебных заведениях отрасли «Культура» | Ежемесячно  |
| Подготовка и проведение мероприятий на платной основе | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |
| Художник по костюмам (швея) |
| Руководство клубным формированием:от 1 до 3от 3 и более | ежемесячно |
| Личные   профессиональные достижения (призовые места в конкурсах профессионального мастерства) | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |
| Повышение личного уровня квалификации на специализированных курсах, семинарах Получение специального образования в учебных заведениях отрасли «Культура» | Ежемесячно  |
| Уборщик |
| Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам (да, нет) | Ежемесячно |
| Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей. | Ежемесячно |
| Оперативное устранение аварийных ситуаций. | Ежемесячно |
| Выполнение круга обязанностей не входящих в должностные обязанности работника | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |
| Заведующая сельской библиотекой |
| Увеличение количества охвата населения библиотечным обслуживанием в сравнении с предыдущим годом. | ежемесячно |
| Проведение акций и мероприятий по популяризации библиотечных услуг. | Ежемесячно |
| Оперативная, качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления документов и отчётности, регулярной и разовой информации. | Ежемесячно |
| Оперативная работа со СМИ по формированию положительного имиджа   Учреждения | ежемесячно |
| Повышение личного уровня квалификации на специализированных курсах, семинарах Получение специального образования в учебных заведениях отрасли «Культура» | Ежемесячно  |
| Увеличенный объем работы библиотек в период подготовки учреждения к   проведению праздников, включая районные. | Ежемесячно |
| Руководство клубным формированием:от 1 до 3от 3 и более | ежемесячно |
| Главный бухгалтер |
| Оперативная, качественная подготовка и соблюдение сроков предоставления документов и отчётности, регулярной и разовой информации. | Ежемесячно |
| Отсутствие нареканий, жалоб, предписаний со стороны контролирующей организации | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки к  сдаче квартальных, полугодовых и годовых отчетов  | Ежемесячно |
| Повышение личного уровня квалификации на специализированных курсах, семинарах Получение специального образования в учебных заведениях отрасли «Культура» | Ежемесячно  |
| Увеличенный вклад в развитие учреждения,участие в поселенческих, районных, краевых мероприятиях, фестивалях и конкурсах | Ежемесячно |
|  Дворник  |  |
| Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам (да, нет) | Ежемесячно |
| Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей. | Ежемесячно |
| Оперативное устранение аварийных ситуаций. | Ежемесячно |
| Выполнение круга обязанностей не входящих в должностные обязанности работника | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |
| Истопник |  |
| Оперативное выполнение отдельных поручений по хозяйственным работам (да, нет) | Ежемесячно |
| Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей. | Ежемесячно |
| Оперативное устранение аварийных ситуаций. | Ежемесячно |
| Выполнение круга обязанностей не входящих в должностные обязанности работника | ежемесячно |
| Увеличенный объем работы в период подготовки учреждения к проведению праздников, включая районные. | ежемесячно |

Уменьшение стимулирующей выплаты к должностному окладу работникам МКУК « Октябрьская ЦКС» производится при наличии следующих нарушений и недостатков:

 - Невыполнение плана по основным показателям

деятельности учреждения.

 - Невыполнение плана поступлений от приносящей доход деятельности.

 - Наличие обоснованных обращений (жалоб)

граждан и юридических лиц.

 - Несоблюдение в учреждении противопожарных требований.

 - Наличие дисциплинарного взыскания по результатам проверок деятельности учреждения.

 - Нарушение установленных сроков представления планов и отчетов, а также запрашиваемой информации.

 2.3.1.Стимулирующая выплата руководителю учреждения по результатам работы за соответствующий период устанавливается Учредителем по анализу деятельности учреждения, его личного вклада в развитие учреждения по следующим критериям:

|  |
| --- |
| 1.Организация и проведение мероприятий, выполнение муниципального задания. |
| 2.Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей. |
| 3.Наличие публикаций в СМИ о деятельности учреждения, работа над постоянным функционированием сайта. |
| 4.Соблюдение сроков и порядка предоставления информации и различных форм отчетности. |
| 5. Подготовка нормативных, кадровых документов. |
| 6.Соблюдение трудовой дисциплины, техники безопасности, противопожарной безопасности, охраны труда. |
| 7.Наличие постоянно действующих клубных формирований, их наполняемость. |
| 8.Руководство клубным формированием (от 1 и более) |
| 9.Участие кружков и любительских объединений в фестивалях и конкурсах:- Всероссийских;- Краевых;- Районных. |
| 10.Проведение мероприятий на платной основе. |
| 11.Отсутствие замечаний и жалоб. |
| 12. Личный вклад в развитие учреждения, участие в поселенческих районных, краевых мероприятиях, фестивалях и конкурсах |

 Стимулирующая выплата устанавливаться в бальном соотношении. Итоговая сумма стимулирующей надбавки исчисляется путем перевода баллов в рубли к окладу. Стоимость 1 балла соответствует 50 рублям. Стимулирующая выплата устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

 Размер стимулирующей выплаты может быть – в пределах от 0 до 1200 баллов.

 2.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается и выплачивается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры искусства и кинематографии (муниципальных) по профилю деятельности в следующих размерах при наличии бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в бюджете поселения:

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

2.5. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

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 № 3 к настоящему постановлению устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

|  |
| --- |
| Разряд выполняемой с Единым Тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Минимальный размер окладов, рублей |
| 2900,00 | 3300,00 | 3750,00 | 4350,00 | 4700,00 | 5000,00 | 5150,00 | 5300,00 |

 3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих выплат и надбавок к окладу:

 за профессиональное мастерство;

 за выслугу лет;

 за критерии эффективности деятельности;

 Установление стимулирующих выплат и надбавок 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.

 Размер и условия установления стимулирующих выплат и надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.3.- 3.5. настоящего раздела.

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

 3.4. 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 |

 3.5. Стимулирующая выплата за критерии эффективности деятельности устанавливается в бальном отношении.

 3.6. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

 его заместителей и главного бухгалтера

 4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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 порядком определенным высшим исполнительным органом государственной власти краснодарского края.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается департаментом культуры Краснодарского края.

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

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Октябрьского сельского поселения Туапсинского района.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтера устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

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 устанавливаются распоряжением администрации Октябрьского сельского поселения Туапсинского района.

4.5. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются премиальные и стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением.

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 большое опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

 5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты стимулирующего и компенсационного 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, связанных с опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Краснодарского края, утвержденным высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

 6.1.1. За работу с опасными и иными особыми условиями труда.

 6.1.2. За работу в сельской местности.

 6.1.3.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 условиях с разделением рабочего дня на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

 6.2. Выплаты работникам, занятым на работах с 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 решение 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.

Применение выплат за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении и 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, увеличение объема работ, за выполнение 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. 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 части оклада за каждый час работы.

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

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 могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии для работников, согласно штатного расписания, МКУК «Октябрьская ЦКС»принимает начальник Октябрьской централизованной клубной системы.

 Решение о введении каждой конкретной премии для начальника принимает администрация Октябрьского сельского поселении Туапсинского района.

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

заместителей руководителя учреждения, главного 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:

полнота использования фонда рабочего времени в соответствующем периоде;

отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей;

отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству работы работника;

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;

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.

При увольнении работника по собственному желанию, до истечения календарного месяца, премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

7.3. Премии, предусмотренные 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 и 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. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПГК должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждений соответствующих видов работ.

По должности служащих (профессий 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 культур. искусства и кинематографии».

 Начальник МКУ

 «Централизованная бухгалтерия

 Октябрьского сельского поселения

 Туапсинского района»

 Т.Н. Свечкарева