**01.02.2018г. № 5**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**«КУЙТУНСКИЙ РАЙОН»**

**КАРЫМСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «КАРЫМСКИЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЙ ЦЕНТР», НАХОДЯЩЕГОСЯ В ВЕДЕНИИ АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАРЫМСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ.

В соответствии со ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 15 федерального закона от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом муниципального образования Карымское сельское поселение.

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Утвердить «Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Карымский социально-культурный центр», находящегося в ведении администрации муниципального образования Карымское сельское поселение» (Приложение 1).

2.Руководителю муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении администрации муниципального образования Карымское сельское поселение, разработать и утвердить локальные акты об оплате труда на основании вышеуказанного Положения с учетом мнения представительного органа работников учреждения, предупредить работников о предстоящем изменении условий оплаты труда в срок до 01.04.2018 г.

3.Признать утратившими силу постановление администрации муниципального образования Карымское сельское поселение от 24.02.2012 года № 7 А «О введении новой системы оплаты труда, отличной от Единой тарифной сетки, в муниципальном казенном учреждении культуры «Карымский социально-культурный центр», находящемся в ведении администрации муниципального образования Карымское сельское поселение».

4.Ведущему специалисту администрации муниципального образования Карымское сельское поселение Каратаевой А.А. разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования Карымское сельское поселение.

5.Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Карымского муниципального образования

О.И.Тихонова

Приложение 1

к постановлению администрации

муниципального образования

Карымское сельское поселение

от «01» февраля 2018 года № 5

**Положение об оплате труда работников**

**муниципального казенного учреждения культуры**

**«Карымский социально – культурный центр»,**

**находящегося в ведении администрации муниципального образования Карымское сельское поселение**

Глава 1.Общие положения

1.Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Карымский социально-культурный центр», находящегося в ведении администрации муниципального образования Карымское сельское поселение (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, федеральным законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

2.В целях применения настоящего Положения используются следующие термины:

-локальные акты об оплате труда - локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения;

-работники администрации - руководитель учреждения;

-работники учреждения - физические лица, с которыми руководитель учреждения заключил трудовой договор, и руководитель учреждения.

-На основании настоящего Положения учреждения принимают локальные акты об оплате труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а при его отсутствии - с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

3.Система оплаты труда работников учреждений включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (далее - компенсационные выплаты), систему доплат и надбавок стимулирующего характера (далее - стимулирующие выплаты) и систему премирования.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

Наименования должностей служащих (профессий рабочих), включаемых в штатное расписание учреждения, определяются в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональными стандартами.

Заработная плата работника учреждения - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с [приложением 1](#sub_999101) к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, за исключением работников администрации, устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, за исключением должностей работников администрации, - в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения с учетом сложности исполнения возложенных на работника трудовых (должностных) обязанностей.

5.Трудовые договоры с работниками учреждений, за исключением руководителя учреждения, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, предусмотренной приложением 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-р.

Трудовые договоры с руководителем учреждения заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

6.Виды компенсационных выплат работникам учреждений определены статьей 6 Закона.

Виды, условия установления, размеры или порядок определения размеров компенсационных выплат определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства

Размеры компенсационных выплат работникам учреждения определяются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах

7.Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением работников администрации, определены пунктом 29 главы 3 настоящего Положения.

Размеры (минимальные размеры), порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждений определяются настоящим Положением.

8.Стимулирующие выплаты работникам администрации определены в главе 5 настоящего Положения.

Обязательные требования к порядку и условиям установления, размерам стимулирующих выплат работникам учреждений определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями законодательства.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, определяются локальными актами об оплате труда с учетом требований настоящего Положения.

9.Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

Размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются администрацией муниципального образования Карымское сельское поселение на основании утвержденных ею показателей эффективности деятельности руководителя муниципального казенного учреждения культуры «Карымский социально-культурный центр», находящегося в ведении администрации муниципального образования Карымское сельское поселение, и критериев оценки эффективности его работы.

10.Особенности оплаты труда отдельных категорий работников в соответствии с настоящим Положением включают в себя особенности определения должностных окладов работников, расчета заработной платы.

11.Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством, а при наличии - в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Иркутской области и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Объем бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, ежегодно индексируется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы муниципального образования Карымское сельское поселение о бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

12.Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных местным бюджетом на соответствующий финансовый год.

13.В сфере культуры устанавливаются следующие, обязательные для соблюдения учреждениями, уровни соотношения заработной платы основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала:

1) размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников администрации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы иных работников учреждения (без учета заработной платы работников администрации), устанавливается в кратности 6 к 1.

Средняя заработная плата работников администрации и средняя заработная плата иных работников учреждения определяются исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за 12 предшествующих календарных месяцев, в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя муниципального учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте муниципального образования Карымское сельское поселение, в порядке, установленном постановлением администрации муниципального образования Куйтунский район от 28 октября 2016 года № 297-п «Об утверждении Порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий, функции и полномочия учредителя которых, осуществляет администрация муниципального образования Куйтунский район (структурные подразделения администрации)»;

2) соотношение средней заработной платы работников основного и вспомогательного персонала учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, 1 к 0,7 - 0,5;

3) предельная доля расходов на оплату труда в фонде оплаты труда учреждения работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждений, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения - не более 40 процентов.

14.Заработная плата работников учреждений (без учета стимулирующих выплат, за исключением стимулирующих выплат, установленных [пунктами 34](#sub_934) и [36](#sub_936) настоящего Положения) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждений до изменения систем (условий) оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

15.Заработная плата работникам учреждений выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

16.Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждений в связи с ростом цен на товары и услуги определяется нормативным правовым актом администрации муниципального образования Карымское сельское поселение.

Глава 2.Компенсационные выплаты

17.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) надбавка за работу в сельской местности.

18.Локальными актами об оплате труда, трудовыми договорами работникам учреждений при наличии оснований, предусмотренных настоящим Положением, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты по видам:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в Южных районах Иркутской области в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

-за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

-за работу в ночное время;

-за сверхурочную работу;

-за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

-при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

3) за работу в сельской местности:

за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

19.Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, за исключением выплат компенсационного характера, предусмотренных [подпунктом 2 пункта 18](#sub_9202) настоящего Положения.

20.Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

21.Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объема работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

22.Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

23.Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем третьим статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

24.Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных статьями 99, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

25.Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных статьями 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

26.Компенсационная надбавка за работу в сельской местности, устанавливается в размере 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы

Глава 3.Стимулирующие выплаты

27.В соответствии с настоящим разделом локальными актами об оплате труда устанавливаются стимулирующие выплаты работникам учреждений, за исключением работников администрации (далее по тексту раздела - работники учреждений), если иное не установлено настоящим Положением. Устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) за интенсивность и высокие результаты работы – 20%;

2) за непрерывный стаж работы, за выслугу лет – согласно приказу;

3) за качество выполняемых работ – 20 %;

4) за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ – 35 %;

5) премиальные выплаты по итогам работы – согласно приказу.

28.Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам учреждения в процентах (в коэффициентах) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах с учетом требований настоящего Положения.

29.К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся следующие категории выплат:

1) выплата работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников образовательных учреждений, работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа за репетиционную нагрузку – в размере не менее пяти процентов;

2) выплата работникам учреждений, должности которых включены в [приложение 2](#sub_999102) к настоящему Положению, за участие в осуществлении учреждением основной деятельности, предусмотренной уставом учреждения - в размере не менее 10 процентов;

3) выплата за организацию и проведение мероприятий, включенных в федеральные, областные целевые программы - в размере не менее 10 процентов;

4) выплата за реализацию проектов, не предусмотренных планами работы учреждений: за работу по заключению и исполнению муниципальных контрактов, за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного плана работы учреждения - в размере не менее 10 процентов;

5) выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждения: за создание условий для комфортного посещения и (или) пребывания в учреждении, создание, реставрацию (ремонт) и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной Уставом, сценическо-постановочных средств, библиотечного имущества, оборудования, транспортных средств - в размере не менее 10 процентов;

6) выплата за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории муниципального образования Куйтунский район, относящих себя к определенным этническим общностям: за разработку и реализацию планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан - в размере не менее 10 процентов;

7) выплата за сложность подготавливаемых планово-отчетных документов по информационным запросам, обращениям граждан, в том числе, если подготовка документа связана с составлением дополнительных запросов в иные организации, применением нормативных правовых актов, использованием отчетных или аналитических показателей, проведением работ по поиску и копированию архивных документов - в размере не менее 10 процентов;

8) выплата за работу с сельскими поселениями муниципального образования Куйтунский район, в том числе при организации научной и методической работы в сфере музейного и библиотечного дела, координировании деятельности муниципальных библиотек и культурно-досуговых учреждений, проведении конкурсных мероприятий, гастролей и выставок в сельских поселениях муниципального образования Куйтунский район не менее трех раз в год- в размере не менее 10 процентов;

9) выплата за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел - в размере не менее 10 процентов;

30.К стимулирующим выплатам за непрерывный стаж работы, за выслугу лет относятся следующие категории выплат:

1) выплата за непрерывный стаж работы - в размере не менее пяти процентов.

В период, дающий работнику право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются периоды его работы в учреждениях культуры не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд;

2) Выплата за выслугу лет в учреждениях культуры:

-от 3 до 5 лет - 5%;

-от 5 до 10 лет - 10%;

-от 10 до 15 лет - 15%;

-от 15 до 20 лет - 20%;

-свыше 20 лет - 25%.

3) выплата молодым специалистам - в размере не менее пяти процентов устанавливается работникам в возрасте не старше 35 лет, имеющим законченное высшее (среднее профессиональное) образование, либо учащимся последнего курса образовательной организации высшего (среднего профессионального) образования по занимаемой должности (профессии), стаж работы в соответствующем учреждении которых составляет менее трех лет.

31.К выплатам за качество выполняемых работ относятся следующие категории выплат:

1) выплаты работникам учреждений за творческие успехи:

за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, а также с коллективами одаренных детей и талантливой молодежи, являющимися лауреатами, дипломантами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов в области культуры и искусства, и (или) за работу с одаренными детьми и талантливой молодежью, являющимися стипендиатами и лауреатами, дипломантами премий Губернатора Иркутской области в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

-за работу с творческими коллективами учреждений – лауреатами, дипломантами областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалях, смотрах, иных мероприятиях, имеющих состязательный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

-за работу в учреждениях – лауреатах, дипломантах областных, межрегиональных, всероссийских и международных выставок и конкурсов (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих конкурсный характер) в области культуры и искусства - в размере не менее 10 процентов;

-имеющим звание лауреата, дипломанта премии Губернатора Иркутской области - в размере не менее 20 процентов;

-награжденным наградами Иркутской области - в размере не менее 20 процентов;

-имеющим почетные звания Иркутской области в соответствии с осуществляемой в учреждении трудовой функцией - в размере не менее 20 процентов.

Выплаты, предусмотренные [абзацами вторым - пятым](#sub_93522) настоящего подпункта устанавливаются на срок 12 последовательных календарных месяцев, начиная с месяца, в котором принят правовой акт (решение) о подведении итогов конкурса, выставки (фестивалей, смотров, иных мероприятий, имеющих состязательный характер), предоставлении стипендий и премий.

При наличии оснований для назначения работнику учреждения выплат, предусмотренных [абзацами третьим](#sub_93523) и [четвертым](#sub_93524) настоящего подпункта, надбавка работнику учреждения устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Совокупный размер выплат, установленных работнику учреждения в соответствии с настоящим подпунктом не должен превышать 70 процентов к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы.

32.К выплатам за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ относятся следующие выплаты:

1) выплаты работникам учреждений за почетные звания:

«Народный артист СССР», «Народный артист РСФСР», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник СССР», «Народный художник РСФСР», «Народный художник Российской Федерации», и (или) звание «Народный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции - в размере не менее 35 процентов;

«Заслуженный деятель искусств РСФСР», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист РСФСР», «Заслуженный артист Российской Федераци», «Заслуженный художник РСФСР», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», и (или) звание «Заслуженный (с указанием профессии)», соответствующее исполняемой работником трудовой функции, - в размере не менее 30 процентов;

2) выплаты работникам учреждений, награжденным ведомственными знаками отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации, Федеральной архивной службы России, Федерального архивного агентства, Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в области охраны культурного наследия, - в размере не менее 10 процентов;

3) выплаты работникам учреждений за личные заслуги устанавливаются при:

-поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении работнику почетных званий Российской Федерации, награждении работника знаками отличия Российской Федерации, награждении работника орденами и медалями Российской Федерации - в размере не менее 30 процентов;

-награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации и (или) Министерства культуры Российской Федерации и (или) Федерального архивного агентства - в размере не менее 25 процентов;

-поощрении министерством культуры и архивов Иркутской области - в размере не менее 20 процентов.

Выплата за личные заслуги устанавливается работнику учреждения на период тридцати шести последовательных календарных месяцев, начиная с месяца представления в учреждение решения о поощрении (награждении);

4) за категорию (квалификационную, должностную, профессиональную), если категорирование должностей (профессий) предусмотрены единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными актами Российской Федерации (за исключением педагогических работников) в следующих размерах:

-работникам учреждений, должности которых согласно приложению 2 к настоящему Положению включены в перечень должностей работников библиотек, музеев, учреждений клубного типа:

-ведущий (ведущий мастер сцены) - в размере 35 процентов;

-высшей категории - в размере 25 процентов;

-первой категории - в размере 15 процентов;

-второй категории - в размере 10 процентов;

-работникам учреждений, должности (профессии) которых не включены в [приложение 2](#sub_999102) к настоящему Положению:

-главный (за исключением должности главный бухгалтер) - в размере 35 процентов;

-ведущий - в размере 25 процентов;

-высшей категории (класса) - в размере 20 процентов;

-первой категории (класса) - в размере 15 процентов;

-второй категории (класса) - в размере 10 процентов;

-для должностей без применения категории (класса) - выплата не устанавливается;

5) если категорирование должностей (профессий) единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных министерством труда и социального развития Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации не предусмотрено:

-за степень важности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов.

Важность выполняемой работы определяется как количество услуг учреждения по основной деятельности, в предоставлении которых работник принимает участие в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями;

-за степень самостоятельности выполняемых работ - в размере не менее 10 процентов.

Самостоятельность выполняемой работы определяется как возложение на работника функций ответственного исполнителя по одному из направлений деятельности учреждения или структурного подразделения, исполнение работником обязанностей по координации и методическому руководству группами исполнителей работ или услуг учреждения;

33.К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

-премия по итогам работы за месяц, квартал или полугодие.

34.Условием премирования работников учреждений за работу в календарном периоде (месяц, квартал или полугодие, год) является отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику в соответствующем календарном периоде, в том числе по итогам рассмотрения обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника.

Основанием выплаты премии по итогам работы в месяц, квартал или полугодие, год является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Глава 4. становление стимулирующих выплат

35.Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам, за исключением работников администрации, с учетом:

1) показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения;

2) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении с участием представительного органа работников (далее - комиссия), если иное не установлено настоящим Положением.

36.Порядок установления стимулирующих выплат работникам администрации устанавливается [главой 5](#sub_500) настоящего Положения.

37.Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно с учетом рекомендаций администрации муниципального образования Куйтунский район, утвержденных нормативно-правовым актом. Конкретные показатели эффективности деятельности работника учреждения указываются в локальном акте по оплате труда или в заключаемом с работником трудовом договоре.

Состав и порядок работы комиссии утверждается локальным актом учреждения.

38.Представление по определению размеров стимулирующих выплат работникам учреждений (далее - представление) направляется руководителю учреждения:

39.Представление должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, фактически отработанном каждым работником учреждения времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках, рекомендуемый размер выплаты стимулирующего характера.

Представление составляется в свободной форме на основании письменного или устного обращения работника учреждения об установлении стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением.

40.Представление составляется председателем комиссии по собственной инициативе в случаях:

1) при изменении наименований, порядка установления и размеров стимулирующих выплат, предусмотренных локальными актами об оплате труда;

2) фактического изменения результатов (качества) выполнения должностных обязанностей работником, которое может привести к уменьшению размеров стимулирующих выплат, установленных работнику;

3) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

41. Размеры стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы, устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждения, за исключением работников администрации, с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Размеры премиальных выплат по итогам работы работникам учреждений, за исключением работников администрации, устанавливаются руководителем учреждения в локальном акте учреждения с учетом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Общий объем премиального фонда определяется в соответствии со штатным расписанием, в связи с чем, к размеру премии по итогам работы каждому работнику учреждения, определенному в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, могут применяться повышающие и понижающие коэффициенты.

Глава 5.Особенности установления заработной платы работникам администрации

42.Должностной оклад руководителя учреждения определяются администрацией муниципального образования Карымское сельское поселение в заключаемом с ним трудовым договором в порядке, установленном постановлением администрации муниципального образования Карымское сельское поселение.

43.Руководителю учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных администрацией муниципального образования Карымское сельское поселение показателей эффективности деятельности руководителя муниципального казенного учреждения культуры «Карымский социально - культурный центр», находящегося в ведении администрации муниципального образования Карымское сельское поселение, и критериев оценки эффективности его работы в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

44.Условием установления стимулирующих выплат руководителю учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

45.Должностной оклад руководителя учреждения определяются администрацией муниципального образования Карымское сельское поселение в заключаемом с ними трудовым договором в порядке, установленном постановлением администрации муниципального образования Карымское сельское поселение.

46.Должностной оклад заместителя руководителя учреждения определяются в заключаемых с ними трудовых договорах в зависимости от должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего учреждения.

47.Должностной оклад заместителя руководителя устанавливаются с учетом:

1) размера должностного оклада руководителя учреждения;

2) степени участия в организации осуществления основных видов деятельности учреждения, административно-хозяйственной, финансовой и иных неосновных видов деятельности учреждения;

3) количества заместителей руководителя учреждения;

4) выполнения количественных и качественных показателей деятельности работы учреждения в предыдущем году;

5) стажа работы в учреждении.

48.Размеры должностных окладов работников администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Размеры компенсационных выплат работникам администрации указываются в заключаемых с ними трудовых договорах в соответствии с [главой 2](#sub_200) настоящего Положения.

49.Руководителям учреждений стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных администрацией муниципального образования Карымское сельское поселение показателей эффективности деятельности руководителя муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении администрации муниципального образования Карымское сельское поселение, и критериев оценки эффективности его работы в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

50.Условием установления стимулирующих выплат руководителю учреждения является отсутствие наложенных на руководителя учреждения дисциплинарных взысканий, фактов привлечения руководителя учреждения к административной и (или) уголовной ответственности в связи с исполнением им трудовых (должностных) обязанностей в соответствующем периоде, за который осуществляется премирование.

51.Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются распоряжением администрации муниципального образования Карымское сельское поселение не позднее 20 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период, на основании протокола Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителями муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении администрации муниципального образования Карымское сельское поселение, за отчетный период.

52.Протокол должен содержать информацию:

1) о соблюдении условий премирования, установленных [пунктом 49](#sub_953) настоящего Положения;

2) о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей учреждений;

3) о рекомендуемом размере стимулирующих выплат и мотивированное его обоснование.

53.Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников муниципального учреждения в виде премиальных выплат по итогам работы за полугодие в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, а также представлений, направленных руководителю учреждения или самостоятельно им составленных с учетом требований [пунктов 37](#sub_943), [38](#sub_944) настоящего Положения.