**29.12.2018 Г. № 72**

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**«ТАЙШЕТСКИЙ РАЙОН»**

**СТАРО-АКУЛЬШЕТСКОЕ МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКУК «СТАРО-АКУЛЬШЕТСКИЙ ДОМ ДОСУГА И ТВОРЧЕСТВА», В ОТНОШЕНИИ КОТОРОГО, АДМИНИСТРАЦИЯ СТАРО-АКУЛЬШЕТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЯВЛЯЕТСЯ ГЛАВНЫМ РАСПОРЯДИТЕЛЕМ БЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ**

В соответствии со [статьями 135](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=135)**,** [144](http://internet.garant.ru/document?id=12025268&sub=144)Трудового кодекса РоссийскойФедерации,[статьей 53](http://internet.garant.ru/document?id=86367&sub=53) Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", руководствуясь Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 г. N 131-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области", статьями 23, 46 Устава Старо-Акульшетского муниципального образования, администрация Старо-Акульшетского муниципального образования постановляет:

1. Утвердить [Положение](file:///C:\Users\123\AppData\Local\Temp\ПОЛОЖЕНИЕ%20об%20оплате%20труда.%20Старо-Акульшетский%20ДДиТ.docx#sub_9991)об оплате труда работников учреждений культуры, в отношении которых Администрация Старо-Акульшетского муниципального образования является главным распорядителем бюджетных средств ([приложение 1](file:///C:\Users\123\AppData\Local\Temp\ПОЛОЖЕНИЕ%20об%20оплате%20труда.%20Старо-Акульшетский%20ДДиТ.docx#sub_9991)).

2. Опубликовать настоящее решение в печатном издании «Вестник Старо-Акульшетского муниципального образования» и разместить на официальном сайте Старо-Акульшетского муниципального образования в сети «Интернет»

3. Настоящее постановление вступает в силу после дня [официального опубликования](http://internet.garant.ru/document?id=34747005&sub=0)и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2019 года.

Глава Старо-Акульшетского

муниципального образования

Р.О. Леоненко

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНО  [Постановлением](file:///C:\Users\123\AppData\Local\Temp\ПОЛОЖЕНИЕ%20об%20оплате%20труда.%20Старо-Акульшетский%20ДДиТ.docx#sub_0) администрации  Старо-Акульшетского муниципального образования  от 29.12.2018 г. 2018 г. N 72 |

Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Старо-Акульшетский Дом Досуга и Творчества»

ГЛАВА 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение об оплате труда работников МКУК «Старо-Акульшетский ДДиТ» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 129, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года № 131-оэ "Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области" (далее - Закон), приказом министерства труда и занятости Иркутской области от 22 марта 2017 года № 20-мпр "Об утверждении Методических рекомендаций по регулированию вопросов оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области" и определяет систему оплаты труда и устанавливает условия оплаты труда работников МКУК «Старо-Акульшетский ДДиТ».

На основании настоящего Положения учреждение принимает локальные акты об оплате труда с учетом мнения Администрации Старо-Акульшетского МО.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), единовременного денежного поощрения**,** 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.

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 единовременное денежное поощрение, компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 1 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.

Трудовой договор с работниками учреждения, за исключением руководителей учреждений, 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.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключаются на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

Виды компенсационных выплат работникам учреждения определены статьей 6 Закона.

Условия установления, размеры или порядок определения размеров компенсационных выплат определяются настоящим Положением в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства.

## Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, за исключением руководителей учреждений, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, нормативными правовыми актами Иркутской области, иными нормативными актами муниципального образования "Тайшетский район".

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

## Виды стимулирующих выплат работникам учреждений, за исключением работников администрации, определены статьей 7 Закона.

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

## Стимулирующие выплаты руководителю учреждения (заместителю руководителя) определены статьей 8 Закона.

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.

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 настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения.

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

Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных решением Думы Старо-Акульшетского МО "О бюджете Старо-Акульшетского муниципального образования на соответствующий финансовый год.

Установить уровни соотношения заработной платы основного, административно- управленческого и вспомогательного персонала:

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;

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (далее - работники), и составляет до 9 размеров среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников рассчитывается на основании штатного расписания, действовавшего в календарном году, предшествующему году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников за фактически отработанное время в предшествующем календарном году на количество занятых штатных единиц за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При исчислении среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников в расчетный период не включается количество занятых штатных единиц и начисленные за это время суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, если работник освобождался от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты в соответствии с законодательством Российской Федерации, за исключением перерывов для кормления ребенка, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Определение размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с настоящим Порядком осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на текущий финансовый год.

Заработная плата работников учреждения (без учета стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до изменения систем (условий) оплаты труда работников в соответствии с настоящим Положением, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

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.

ГЛАВА 2 ЕЖЕМЕСЯЧНОЕ ДЕНЕЖНОЕ ПООЩРЕНИЕ

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается за профессиональное и компетентное исполнение должностных обязанностей, за другие достижения в работе при условии:

- выполнения плана работы соответствующего учреждения;

- соблюдения исполнительской и трудовой дисциплины;

- отсутствия обоснованных жалоб от граждан на конкретного работника или учреждения в целом.

Ежемесячное денежное поощрение не начисляется за период:

- временной нетрудоспособности;

- нахождения в очередном отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;

- отпуска без сохранения заработной платы.

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается в размере от 0 до 200 % должностного оклада за:

- добросовестное, квалифицированное и качественное исполнение должностных обязанностей, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины;

- соблюдение действующего законодательства при исполнении должностных обязанностей, регламентов работы учреждения;

- своевременное и точное исполнение приказов и распоряжений, вышестоящих в порядке подчиненности руководителей, отданных в пределах их должностных полномочий;

- своевременную и качественную подготовку проведения мероприятий и прочее.

Конкретный размер ежемесячного денежного поощрения для работников учреждения определяется распоряжением руководителя.

Конкретный размер ежемесячного денежного поощрения для руководителя учреждения определяется распоряжением учредителя.

ГЛАВА 3 КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1. выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
3. 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);
4. надбавка за работу в сельской местности.

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

1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаемые по результатам проведенной специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством:

за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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;

1. за работу в сельской местности:

за работу в учреждении, расположенном в сельском населенном пункте.

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 16 настоящего Положения.

Компенсационная выплата за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

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.

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.

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

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.

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

ГЛАВА 4 СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

В соответствии с настоящей главой локальными актами об оплате труда работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат, если иное не установлено настоящим Положением:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

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

К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относят следующие категории выплат:

- выплаты за высокую результативность работы (выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высоким результатом; участие в межпоселенческих, районных и областных конкурсах, фестивалях, смотрах; качественная организация и проведение мероприятий различного уровня;

- выплаты за участие в выполнении важных работ, мероприятий (большой объем дополнительной работы, оперативность и качественный результат; организация дополнительных платных услуг; руководство клубными формированиями и любительскими объединениями;

- выплаты за обеспечение производственно – творческой деятельности учреждения (за создание условий для комфортного посещения и пребывания в учреждении, создание, ремонт и эксплуатацию необходимых для реализации основной деятельности учреждения, предусмотренной уставом, сценическо – постановочных средств и библиотечного имущества, оборудования);

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

- надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении не менее 5 %;

Стажем непрерывной работы считается период работы в учреждении не менее трех лет, в течение которых трудовые отношения не прерывались на срок более шести календарных месяцев подряд.

- выплата за выслугу лет

от 3 года до 8 лет – 10 %

от 8 лет до 13 лет – 15%

от 13 лет до 18 лет – 20%

от 18 лет до 23 лет – 25%

свыше 23 лет – 30%

Надбавка за непрерывный стаж работы в учреждении и за выслугу лет устанавливается работникам в процентах к должностным окладам по замещаемой должности.

Выслугой лет считается наличие у работника учреждения стажа трудовой деятельности, который в соответствии с законодательством влечет предоставление работнику определенных льгот и преимуществ.

Выплата за непрерывный стаж работы в учреждении к работникам, трудовыми договорами которых установлена выплата за выслугу лет, не предоставляется.

- выплата молодым специалистам

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), непрерывный стаж работы в учреждении которых составляет менее 3-х лет.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за месяц или квартал;

- премия по итогам работы за год.

Премия выплачивается работникам единовременно по итогам работы (за квартал, полугодие, за год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Условием премирования работников учреждения за работу в календарном периоде 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 должностных обязанностей работника.

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

ГЛАВА 5 УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Стимулирующие выплаты работникам культуры (за исключением премиальных выплат) устанавливаются работнику с учетом:

- показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении (определены Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКУК «Старо-Акульшетский ДДиТ»);

- рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении (далее – комиссия по определению размеров стимулирующих выплат), если иное не установлено настоящим Положением.

Стимулирующие выплаты работникам учреждения устанавливаются в следующем порядке:

- производится оценка эффективности работы каждого сотрудника согласно утвержденным показателям эффективности деятельности;

- комиссией по распределению стимулирующих выплат определяется количество баллов по каждому сотруднику и составляется протокол оценки эффективности деятельности;

- на основании протокола издается приказ о начислении стимулирующих выплат.

Положение о составе и порядке работы комиссии по определению размеров стимулирующих выплат утверждается локальным актом учреждения по согласованию с Учредителем.

Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается главой 6 настоящего Положения.

Размеры стимулирующих выплат, установленные главой 3 настоящего Положения, устанавливаются работникам, относимым к основному персоналу, если иное не предусмотрено настоящим Положением.

Порядок установления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается главой 6 настоящего Положения.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно с учетом рекомендаций администрации Старо-Акульшетского муниципального образования. 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 по согласованию с Учредителем.

Размеры стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы, устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждения, за исключением руководителя учреждения, с учётом рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат.

Глава 6 ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЮ РУКОВОДИТЕЛЯ (ХУДОЖЕСТВЕННОМУ РУКОВОДИТЕЛЮ)

Должностной оклад руководителя учреждения определяется в порядке, установленным настоящим Положением.

Размер должностного оклада руководителя учреждения указывается в заключаемом с ним трудовом договоре.

Размеры компенсационных выплат руководителю учреждения указывается в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с главой 3 настоящего Положения.

Руководителю учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются на основании утвержденных администрацией Старо-Акульшетского муниципального образования показателей эффективности деятельности руководителя учреждения в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

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.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются приказами администрации Старо-Акульшетского муниципального образования не позднее 5 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период на основании:

- соблюдение условий премирования, установленных настоящим Положением;

- выполнении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения;

- рекомендуемом размере стимулирующих выплат и мотивированное его обоснование.

Должностной оклад заместителя руководителя (художественного руководителя) определяется в заключаемом с ним трудовом договоре в зависимости от должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя (художественного руководителя) учреждения устанавливается на 10 - 45 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается с учетом:

- размера должностного оклада руководителя учреждения;

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

- выполнения количественных и качественных показателей муниципального задания учреждения в предыдущем году;

- стажа работы в учреждении.

Размеры компенсационных выплат заместителю руководителя указываются в заключаемом с ним трудовом договоре в соответствии с главой 2 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения устанавливаются на основании утвержденных показателей и критериев эффективности деятельности работников учреждения в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.