ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ   
БОХАНСКИЙ РАЙОН  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ТИХОНОВКА»

АДМИНИСТРАЦИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«03» апреля 2017 г. № 47/1 с. Тихоновка

Об отмене Постановления главы МО «Тихоновка» № 84 от 30.12.2011г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждений культуры муниципального образования «Тихоновка» отличной от единой тарифной сетки»

На основании 144 [статьи](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E42144kFS3E)  Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года№ 131-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области», 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», Устав муниципального образования «Тихоновка» Боханского района Иркутской области администрация

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать утратившим силу Постановление главы МО «Тихоновка» № 84 от 30.12.2011г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников учреждений культуры муниципального образования «Тихоновка» отличной от единой тарифной сетки».
2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Социально-культурный центр муниципального образования «Тихоновка», приложение № 1.
3. Опубликовать настоящее Постановление в Вестнике МО «Тихоновка» и на официальном сайте МО «Боханский район» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава МО «Тихоновка» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.В. Скоробогатова

Приложение № 1 к

Постановлению Главы МО «Тихоновка»

№ \_\_\_ от «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2017 г.

Положение

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «СКЦ МО «Тихоновка»

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Социально-культурный центр муниципального образования «Тихоновка», функции и полномочия учредителя которого осуществляет администрация муниципального образования «Тихоновка» Боханского района Иркутской области (далее –Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E42144kFS3E) Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Иркутской области от 27 декабря 2016 года№ 131-оз «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 муниципального бюджетного учреждения «Социально-культурный центр муниципального образования «Тихоновка», функции и полномочия учредителя которого осуществляет администрация муниципального образования «Тихоновка» Боханского района Иркутской области (далее - учреждение).

2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера 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 учреждений, определяются в соответствии с единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=4B8162810D8B2C1773B22690E5F037E76A8D018E56B951568F927BCCvCu6C) должностей руководителей, специалистов и служащих, единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=4B8162810D8B2C1773B22690E5F037E76A880B8959B951568F927BCCvCu6C) 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 на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

3. 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.

4. Трудовые договоры с работниками учреждения, за исключением руководителя учреждения, заключаются на основе примерной формы трудового договора с работником 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 государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329

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

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

Условия и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения, за исключением руководителя учреждения, определяются локальными актами об оплате труда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Иркутской области, иными нормативными правовыми актами Иркутской области.

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

6. 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.

7. Стимулирующие выплаты работникам администрации определены статьей 8 Закона.

Обязательные требования к порядку и условиям установления, размерам стимулирующих выплат работникам учреждения 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.

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

9. 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](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DkCSEE) Российской Федерации.

10. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных законом области об областном бюджете на соответствующий финансовый год.

11. 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» и представляется в министерство в порядке, установленном приказом министерства от 14 февраля 2017 года   
№ 7-мпр «Об утверждении порядка представления государственными учреждениями, функции и полномочия учредителя которых осуществляет министерство культуры и архивов Иркутской области, информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров для размещения ее на сайте министерства культуры и архивов Иркутской области и проверки указанной информации».

2) 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.

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

13. 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.

14. Порядок и периодичность индексации заработной платы работников учреждений в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги определяется локальными актами учреждений.

Глава 2. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

15. 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.

16. 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](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E4264DF19976k6S5E) 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.

17. 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.

18. 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](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E422k4SFE), [317](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E422k4SBE) Трудового кодекса Российской Федерации. 24. 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](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E42444kFS6E) 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](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E4204DkFS8E)Трудового кодекса Российской Федерации.

19. 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.

20. 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](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E42444kFS6E) 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](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E4204DkFS8E)Трудового кодекса Российской Федерации.

21. 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.

22. Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных [статьей 96](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E4264DF1977Ek6S6E) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер выплаты определяется в соответствии с [абзацем третьим статьи 154](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E4204FkFS4E) Трудового кодекса Российской Федерации.

23.Празничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленных [статьями 113](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E42244kFS6E), [153](consultantplus://offline/ref=0E1C8A32C1E7921AF6D2FDC77C651168255BBA0BFB68653861B6DEA37DCE1D532D20E4204CkFS4E) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Глава 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

25.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;

2) за непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

3) за качество выполняемых работ;

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

5) премиальные выплаты по итогам работы.

26. 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.

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

1) выплата работникам учреждений, должности которых включены в группировку должностей работников учреждений «Прочая зрелищно-развлекательная деятельность» перечня должностей работников учреждений по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» в соответствии с [приложением](file:///F:\положение%20по%20оплате%20труда%20на%2001,04,20107%20мбук.doc#P1212) 2 к настоящему Положению, за репетиционную нагрузку - в размере не менее 10 процентов;

2) выплата работникам учреждений, должности которых включены в[приложение](file:///F:\положение%20по%20оплате%20труда%20на%2001,04,20107%20мбук.doc#P1212)2 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 целевые программы- в размере не менее 10 процентов;

4) выплата за реализацию проектов, не предусмотренных государственными заданиями: за работу по заключению и исполнению государственных (муниципальных) контрактов, гражданско-правовых договоров, а также за оказание услуг (выполнение работ) сверх установленного государственного задания учреждения- в размере не менее 10 процентов;

5) выплата за обеспечение производственно-творческой деятельности учреждений: 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, музейного и 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 Иркутской области, относящих себя к определенным этническим общностям: за разработку и реализацию планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан, национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств- в размере не менее 10 процентов;

7) выплата за сложность подготавливаемых 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 муниципальными образованиями Иркутской области, в том числе при организации научной и методической работы в сфере музейного и библиотечного дела, координировании деятельности муниципальных библиотек и культурно-досуговых учреждений, проведении гастролей и выставок в муниципальных образованиях Иркутской области не менее трех раз в год- в размере не менее 10 процентов;

9) выплата за работу по обеспечению оперативного и (или) непрерывного обслуживания зданий и помещений, закрепленных за учреждениями, в том числе, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе эксплуатации зданий и помещений, непосредственно угрожающей жизни, здоровью, правам граждан, а также охраняемым законом интересам общества или государства- в размере не менее 10 процентов;

10) выплата за работу с отдельными видами документов: за работу с архивными документами, книжными памятниками, документами при формировании номенклатуры дел, документами при обеспечении государственного учета музейных предметов и музейных коллекций- в размере не менее 10 процентов.

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

1) за выполнение работы, отличающейся творческим новаторством – в размере не менее 10 процентов;

2) за степень важности выполняемых работ – в размере не менее 10 процентов.

Важность выполняемой работы определяется как степень участия работника в осуществлении основной деятельности учреждения.

Глава 4. УСТАНОВЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

29. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам 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.

30. Показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений определяются локальными актами по оплате труда по каждому виду выплат отдельно с учетом рекомендаций министерства. 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.

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

заместителями руководителя - на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников учреждения, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждений;

руководителями соответствующих структурных подразделений учреждений - на работников, подчиненных руководителям соответствующих структурных подразделений учреждений.

На работников, находящихся в непосредственном подчинении руководителя учреждения, представление не направляется.

32.Представление должно содержать сведения о выполнении работником учреждения показателей эффективности деятельности, о наличии условий и оснований установления стимулирующих выплат каждого из работников учреждения, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного подразделения учреждения или заместителя руководителя учреждения, фактически отработанном каждым работником времени в календарном периоде, включая время нахождения в командировках.

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

33. Представление составляется лицами, указанными в пункте 42 настоящего Положения, 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) заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником непосредственным руководителем структурного подразделения, в котором работник учреждения должен исполняет (исполняет) трудовые (должностные) обязанности и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником;

4) при установлении и определении размеров премиальных выплат.

34. На работников, находящихся в непосредственном подчинении у руководителя учреждения, в целях определения размеров стимулирующих представление составляется ими самостоятельно или руководителем учреждения с учетом установленных настоящей главой требований.

35. Размеры стимулирующих выплат, за исключением премиальных выплат по итогам работы, устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с работниками учреждения.

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

Глава 5. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКАМ АДМИНИСТРАЦИИ

36.Должностной оклад руководителя учреждения определяются учредителем в заключаемым с ними трудовых договорах в порядке, установленном постановлением Правительства Иркутской области.

37. 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 настоящего Положения.

38. Руководителю учреждения стимулирующие выплаты устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал и год в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах.

39. 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.

40. Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения определяются распоряжениями учредителя не позднее 5 числа месяца, следующего за месяцем, которым оканчивается соответствующий период, на основании служебных записок руководителя структурного подразделения о премировании по итогам работы (далее – служебные записки).

41. Служебные записки должны содержать информацию

1) о соблюдении условий премирования, установленных пунктом 36 настоящего Положения;

2) о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей учреждений;

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

Глава 7. ИНЫЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

42. Дополнительная выплата устанавливается работникам учреждения, если заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, или минимального размера заработной платы, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате (при наличии), - в размере, исчисляемом как разница между размером начисленной заработной платы и минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законодательством, или минимальным размером заработной платы, установленном региональным соглашением о минимальной заработной плате (при наличии).